

第 76 回総会第 3 委員会公式文書(2)

房野 桂 翻訳

国連システムにおける女性の地位の改善(A/76/115)

事務総長報告書

概要

本報告書は総会決議 74/128 に従って提出され、2018 年 1 月 1 日から 2019 年 12 月 31 日までの国連システムの女性の地位を評価している。以前の報告期間(2016 年 1 月 1 日から 2017 年 12 月 31 日まで)以来、国連システムの専門職とそれ以上のカテゴリーの女性の代表者数は 44.2%から 45.3%にまで増加した。初めて、本部での女性の代表者数は、49.5%という同数近くに達した。さらに、平和活動の長と副長の間の女性の代表者数は 48%に達し、駐在コーディネーターの間の同数は 2018 年以来維持されてきた。

同時に、国連システムの女性の代表者数を推進し、システム全体にわたって、すべてのレベルで 50 対 50 のジェンダー・バランスに到達することに向けて、さらな進歩が必要とされる。報告期間中の女性の代表者数は、中級から上級管理レベルで漸進的に減少する前の就任レベル、つまり P-1 と P-2 レベルで、継続して最も高かった。さらに、女性の代表者数は、本部以外の場所では変化の割合はより遅い状態で、継続してより少ない。

本報告書は、進歩を達成するために特定の機関によって行われた行動を示し、ジェンダー同数に達することに対する障害を評価している。例えば、継続中のコロナウィルス病(COVID-19)の危機は、ジェンダー同数努力にとっての課題を生み出し、悪化させてきた。本報告書には、国連システムの諸団体が政策と様々な調整された行動の厳格な実施と様々な調整された行動を通して、ジェンダー平等を達成する手助けをすることを目的とする勧告が含まれている。機能的な労働環境の創出は、女性を引き付け、募集し、推進する包摂的で多様な職場を育成することにより、ジェンダー同数の目標を支援する際に依然として極めて重要である。

I. 序論

1. 国連システム全体にわたってジェンダー同数の達成は、2017 年に職務について以来の事務総長の優先事項であった。ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略の中で、事務総長は、2021 年までに最上級のレベルで、2028 年までにシステム全体にわた

るすべてのレベルで同数を達成するという個人的公約をした。その後まもなく 2018 年に、国連の歴史上初めて、上級管理職グループと駐在コーディネーターの間で、同数が達成された。2020 年に、国連事務局のすべてのフルタイムの事務総長補と事務次長の間で同数が達成された。さらに国連は、特別政治ミッションと平和維持活動(以後「ミッション」と言う)の記録的な数の女性の長と長代理で同数近くに達した。つまり、女性の割合は、2017 年 1 月の事務総長の任期の始まりの 25%から 2021 年 3 月の 48%にまで増加した。

2. 総会決議 74/128 に従って、本報告書は、国連システムの女性の代表者数に関するデータを提供し、国連システム全体を通してあらゆるレベルで 50 対 50 の再確認された目標を推進する際の進歩と課題を分析している。報告書は、世界的なコロナウィルス病 (COVID-19)の流行が国連のジェンダー同数努力に与えるインパクトと、ジェンダー同数に向けた努力がどのように多様性と包摂のより幅広い側面を補い、再確認するべきかも検討している。

3. 分析は 2 つの主要な筋に基づいている。第一は、36 の機関が個人の統計を提供した。第二は、報告書は、ジェンダー・フォーカル・ポイント、女性フォーカル・ポイント及びその他の代表者に送られてくるジェンダー関連の政策と慣行に関する 2 年に 1 度の調査の結果を示している。2 年に 1 度の調査に対する対応は、56 の団体(「調査を受けた機関」)から受領されたが、そのうちの 37 は、国連事務局の団体(国連部局、事務所またはミッション)であり、19 は、国連専門機関、基金、計画または機関であった。さらに報告書は、国連システム全体にわたってジェンダー平等努力を指導し調整するそのマנדートに沿った国連ウィメンの専門知識を基にしている。本報告書中のデータは、国連ウィメンのウェブサイトで見られるウェブ付録で補われる。国連事務局のジェンダー同数ダッシュボードは、事務局機関の団体とレベルによって月毎に更新されるデータを提供している。

A. 「北京宣言と行動綱領」と北京+25 周年

4. 1995 年に、「北京宣言と行動綱領」は、第 4 回世界女性会議で、専門職及びそれ以上のカテゴリーでの 50 対 50 のジェンダー・バランスの目標を確立した。「宣言」のパラグラフ第 193(c)で、国連は、「意思決定における男女に関する量的・質的データを収集して普及し、意思決定に与えるその異なったインパクトを分析し、2000 年までに女性が管理職と意思決定の地位の 50% 占めるという事務総長の目標の達成に向けて進歩を監視し続けるよう」要請されていることが述べられている。

5. 2020 年の「北京宣言と行動綱領」の採択 25 周年に、「持続可能な開発 2030 アジェンダ」の完全実現に向けた実施とその貢献に影響を及ぼす現在の課題についての評価が行われた。この機会はジェンダー平等の実現のために画期的なものとなることが意図されていた。その代わりに、COVID-19 流行の広がりや、以前から存在している不平等を深め、過去数十年で女性と女児のために遂げられた進歩を危険にさらした。第 4 回世界女性会議の

25周年に当たっての政治宣言(E/2020/27-E/CN.6/2020/10、第I章A)は、「北京宣言と行動綱領」の実施に関して遂げられた進歩を歓迎し、全体的な進歩が十分に早くもなければ深みもなかったことに懸念を表明し、さらに強化された努力が必要であることを認めた。

6. 決議74/128で、総会は事務総長に、「特に開発途上国と後発開発途上国、経済移行期の国々と代表者が少ないまたは代表者がほとんどいない加盟国からの女性を考慮に入れて、「国連憲章」の第101条パラグラフ3に従って、公正な地理的配分の原則を完全に尊重して、現地と平和維持ミッションを含め、国連システム全体を通して、あらゆるレベルで50対50の目標を達成する努力をさらに促進する」よう要請した。

B. 事務総長のジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略

7. システム全体にわたるジェンダー同数に関する戦略の開始後3年になる2020年11月に、事務総長は諸機関に、来る2年間の機関に特化した実施計画を更新するよう要請した。2年毎の調査に参加している機関の89%がジェンダー同数に関する戦略の推奨された行動を実施するための機関に特化した計画を開発してきたと報告した。

8. ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略の開始以来、国連全体の諸機関は、女性を引きつけ、募集し、昇格させる更新された政策と慣行、さらなる包摂を推進するための改善された労働環境のような重要な道程表に達していた。これら業績にはインパクトがあったが、機関の間で進歩は不均衡であり、本部以外の場所、特に女性の代表者数が継続して遅れているミッションの場で課題が残っている。女性の代表者数における長年の格差に対処するために、促進され、強化された努力が必要とされる。

9. ミッションにおける女性の代表者数を増やすために立案されるイニシアティブの中には、すでに進んでいるものもある。これには、規模縮小と勤務当番表の改革とミッションのインフラのインパクトのような問題と退職と労働力計画のような問題が対処されつつある平和活動のジェンダー同数のための緊急措置に関する国連事務局の作業部会の努力が含まれる。さらに任命の世界的呼びかけアウトリーチ・キャンペーンは、事務総長の特別代表と特別代表代理のプールを増やし多様化することを目的としている。2021年のミッション指導部の新しい任命の50%以上が世界的呼びかけが任命した者であった。

10. ジェンダー同数に関連する現地に特化した課題に対応するために、国連ウィメンは、2021年に、「国連システムの現地に特化した機能的環境のガイドライン」を創設した。このガイドラインは、職業生活と個人生活の統合、行動基準、安心と安全、職業上の保健と福利、募集、タレント管理と引き留め、リーダーシップ、実施及び説明責任に関して具体的な勧告と好事例を提供している。ガイドラインは、2019年に事務総長によって開始された「国連システムの機能的環境ガイドライン」に基づいている。

II. 国連システムにおける女性の地位の改善に関する 2021 年の 2 年毎の調査の成果: 進歩のために学んだ教訓

11. 国連システムの女性の地位の改善に関する 2 年毎の調査で、回答者の 88%は、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略の実施における成功として、ジェンダー同数に対する意識と注意の増加を報告した。その他のカギとなる成功には、それぞれ回答者の 71%と 73%が報告されたので、機能的な労働環境の醸成と上級管理職からの積極的支援の確保における進歩が含まれた。

12. これら成功と並んで、調査された機関は、ジェンダー同数に関する戦略を実施する際の一連の根強い課題を示した。これには、推奨されたイニシアティブを達成するための財政資金の欠如と結びついた新しい雇用のための限られた数の利用できる地位、雇用の決定のための名簿と説明責任を改善する必要性及び一時的特別措置の実施の欠如が含まれた。さらに、イニシアティブを機会としてよりもむしろ脅威とみなす職員からのバックラッシュと抵抗が課題として報告された。これに対処するために、男性の関りイニシアティブと意識啓発に一層の重点を置くことが強調された。

13. 前回の報告期間中に、上級管理職からの積極的な支援の欠如が、最も普通に報告された課題の一つであった。特に、この点での良好な進歩が最近の調査で報告され、ジェンダー同数努力に対する指導部の支援の増加を示している。しかし、指導部のコミットメントを行動に変える際に障害が残っている。さらに、機関は、現地と困難な場所に女性タレントを引きつけ、引き留めるという課題を報告し、アウトリーチから選抜までの努力を改善し、国連が活動している場所で機能的な労働環境を醸成する必要性を強調した。

14. 2 年に 1 度の調査は、1(最も重大)から 3 までの点数を措置それぞれに与えて、提案された障害のリストから P-4 レベルとそれ以上でのジェンダー同数の達成に対する国連機関にとっての団体の 3 つの主要な障害を格付けする際に回答者にその意見を求めた。回答者が明らかにしたその他の障害には、伝統的に男性支配のセクターでの女性候補者の数の少なさと苦勞の多い任務の場所での職員の離職の少なさ、上級の地位の空きの少なさ、女性を引き留める際の課題、移動の要件、職業生活と個人生活の統合に対する支援の実施の首尾一貫性のなさが含まれた。現地の場所での配偶者/パートナーの雇用支援の欠如がさらに強調された。回答者の中には、駐在コーディネーターを含め、現地に基づく空席の要件として、現地の経験をその他の関連するリーダーシップの経験やスキルと置き換えることを提案した者もあった。ミッションの地位に対するこの要件の除去は、平和活動におけるジェンダー同数のための緊急措置に関する国連事務局の作業部会の成果である。

世界的流行病とジェンダー同数の努力

15. 世界的流行病は、ジェンダー同数努力にとって課題を生み出し悪化させてきたが、組織文化の変化に取って機会も提供してきた。回答者の半数は、COVID-19 の危機が、ジェ

ンダー同数に向けた進歩と募集の凍結と競合する優先事項を通して、機能的な労働環境の醸成に向けた進歩に否定的な影響を与えてきたと考えていた。2年毎の調査から引き出された流行病のインパクトに関連する見解が以下に述べられている。

16. 流行病は、女性職員の福利に否定的な影響を及ぼし、ケア責任を持つ職員にとって課題を増す結果となり、特に現地とミッションの場で、より高い地位に応募することを考えることをおそらく思いとどまらせている。例えば、学校やデイケアの閉鎖が、ケアと家事責任を増やし、働くことと、世話をすることと、家庭教師をすることを両立させる時、親、特に母親とシングル・マザーの福利に害を与えた。障害を持つ女性職員または障害を持つ扶養家族を持つ者は、地方の支援サービスの突然の崩壊に苦しんだ。

17. 2020年に、多くの機関は、政策を変更し、支援資料を生み出すことに加えて、柔軟性を推進し、心理カウンセリングへのアクセスを提供し、ウェルネス・プログラムと同輩支援グループを開始することにより、新しい状況に積極的に対処してきた。例えば、国連事務局は、保健、福利、心理社会支援を含め、COVID-19関連のリソースに関して、特定のウェブサイト(COVID-19対応)を創設した。

18. 柔軟性と信頼のようなカギとなる要因は、機能的な労働環境の醸成に貢献したが、維持される柔軟な労働には、仕事と個人生活の間のより明確な境界を設けることが必要である。柔軟な職場はジェンダー同数を支持し、柔軟な労働環境を醸成する手助けをし、国連を万人にとってより魅力ある雇用主にする。さらに、ヴァーチャルの会議、セミナー、訓練機会は、包摂性とアクセス可能性を改善し、一方、通勤したり、旅したりするために使われる資金を節約した。しかし、ジェンダー力学と排除はオンラインで増幅されるかも知れないので、ヴァーチャルの職場の長期的影響については継続する調査が必要とされる。柔軟な労働は、流行病中に現地では必ずしも促進されないと述べた者もあった。回答者の中には、流行病後も柔軟な労働を継続したいと望む者もあった。

III. 国連システムの女性の代表者数

A. 等級別代表者数

19. 総会決議 4/128 に従って、本報告書は、諸機関によって国連調整理事会に毎年提出されるデータを利用し、2018年1月1日から2019年12月31日までの期間をカバーする。可能な場合は、もっと新しいデータが利用され、リアルタイムのデータを入手し、分析する努力が継続する。

20. 2019年12月31日現在、専門職以上のカテゴリーの国連システムの女性の代表者数は45.3%で、前回の報告書の44.2%からの上昇であった。2018年から2019年の間に、女性の代表者数は、すべての職員のカテゴリーで増えた。しかし、増加は、0.2から1.3ポイントの間で中程度であり、女性の割合がすべての地位の46%を超える職員のカテゴリーはなかった。

21. 前回の報告書以来、女性の代表者数の最大の増加は、2017年から2018年の期間中のかなりの増加のために7.8ポイントで、最高のレベルで記録された。女性の代表者数は、部長職カテゴリーで2.9ポイント増加し、専門職カテゴリーで0.9ポイント増加した。国の専門職担当官の間の代表者数は、1.1ポイント増加した。現地と一般サービス・カテゴリーの代表者数は、それぞれ0.4ポイントと0.7ポイント増加した。女性の代表者数が最も少ないカテゴリーは、27.4%で、継続して現地サービス・カテゴリーである。

22. 報告期間中の女性の全体的な代表者数は、専門職以上のカテゴリーの年功序列と否定的な相関関係であり続けた。登録された唯一の例外は、事務次長と事務総長補のレベルで事務総長によって任命された担当官に関してである。

23. 時系列的傾向は、国連システムにおけるジェンダー同数における全体的進歩の遅い速度を説明している。2009年から2019年の期間で、平均的な年間の進歩は一つのレベルにつき0.1から1.7ポイントであり、専門職以上のカテゴリー全体では0.5ポイントであった。女性の代表者数の減少は、P-2からP-3のレベルで特に急激であり、就任レベルでの女性の数の多さが、自動的により高いレベルでの釣り合いの取れた代表者数にはならないことを示している。時が経つにつれて、女性の代表者数は、ゆっくりと増加するが、P-4、P-5、D-1及びD-2レベルでは、ある程度首尾一貫して増加してきた。2016年以來の事務次長と事務総長補での担当官の任命から生じた女性の代表者数の増加は、進歩は時間が短くても可能であることを説明している。

C. 位置ごとの代表者数

24. 本部と本部以外の任務地での職員のジェンダー別配分が諸機関によって報告された。機関の多様性を仮定すれば、「本部以外」という用語には、地域・準地域・国別・分野別・支部別事務所が含まれる。同じ任務地がある機関では本部と考えられ、別の機関では本部以外と考えられるかも知れない。

25. 2019年に女性の代表数が49.5%という状態で、本部で初めて同数が達成されそうになった。しかし、本部以外の場所でのジェンダー同数に向けた全体的進歩は、すべての等級レベルで全体的に8.3ポイントの差がある状態で、本部の後を追いつけた。職員の大多数が務めている現地での女性のさらな代表者数に対する障害に対処することは、国連全体にわたってそれぞれのレベルでの同数の目標に向けた努力を大きく支援するであろう。部長職レベルでの女性の代表者数は、本部でも本部以外の場所でも低く、それぞれ38.4%と37.6%を登録している。格差が最も大きいレベルは継続してP-3レベルであり、ここでは本部以外の場所に比べて本部での女性の代表者数は12.8ポイント高かった。

駐在コーディネーター

26. 2018年にジェンダー同数が駐在コーディネーターの間で達成され、それ以来同数の進

歩が維持されてきた。女性の駐在コーディネーターの大多数は D-2 レベルであるが、D-2 と事務総長補レベルの女性の割合は、2020 年には同数かまたは同数近くであった。

D. 機関別代表者数

27. 女性は就任レベルで歴史的に代表者数が多すぎるので、それぞれの機関での全体的な女性の代表者数への重点は、等級レベル全体にわたって代表者数の異なった割合を反映していない。

28. 21 の機関で、全体的な女性の代表者数は、40%から 49.9%であり、一方 6 つの機関で--前回報告書での 11 機関と比べて---その数字は 40%以下であった。9 つの機関で、女性の代表者数は、50.0%またはそれ以上であった。UNITAR(国連訓練調査機関)、ICSC(国際市民サービス委員会)事務局、WMO(世界気象機関)及び ITU(国際電気通信連合)で、増加が達成された。UNU(国連大学)は、重要な進歩を遂げ、2017 年の 37.1%から改善して、2019 年には 50.0%の同数に達した。

29. 技術分野のマネジメントを持つ機関は、女性の代表者数が最も少なく、根強い職業分離と伝統的に男性支配のセクターでの同数努力を強化する必要性を説明している。

男性支配のセクターでジェンダー同数を推進するための特別な努力

30. 安全保障やロジスティクスのような男性支配のセクターは、同数に向けた全体的な努力にとっての障害である。調査された機関の 64%が、この点での特別な努力を払ってきた。例えば、UNHCR は、安全保障の地位の義務的な警察/軍事要件を除去し、候補者のプールを広げるために職の説明を見直した。同様に、WIPO(世界知的財産権機関)は献身的な「情報技術タレント・プール」と「上級女性タレント・プール」を設立した。2020 年に、WIPO は、タレント・プールを通して、5,515 名の専門家から興味の表明を受けたが、その 67%が女性であった。

31. さらに、ICAO(国際民間航空機関)は、ジェンダー同数を高めるためのプログラムを設立した。IMO(国際海事機関)の「海事の女性」プログラムは、女性の海事訓練と雇用機会へのアクセスを支援した。IAEA は、核科学における女性の数を増やすための Marie Sklodowaka-Curie 奨学金プログラムを開始した。国連貿易開発会議の指導部は、候補者のプールを広げるために、空席の職から PhD の要件を除去することを公約した。

32. 事務局の ICT 事務所の職員は、協働を強化し、就職の機会を分かち合うために、ICT における女性のシステム全体にわたるネットワークを築いている。

IV. キャリアのライフ・サイクル: 2018年1月1日から2019年12月31日までの職員の選考、任命、昇格、離職

A. 職員選考プロセス

33. 職員の選考に関しては、女性は、専門職以上のカテゴリーの地位の応募者の35.5%を占めていた。これは、前回の報告期間からのわずかな減少を記し、より多くの女性応募者に届き、雇用者としての国連の魅力を改善するために努力の強化が必要であることを示している。応募者の間の女性の低い割合にもかかわらず、女性は続いて最終候補リストに載せられ、推薦され、登録される者の中で比較的高い割合を占めていた。前回の報告期間と比べて、選ばれる候補者の間の女性の割合は、すべてのレベルで増加し、選ばれた女性の全体的割合は、49.3%であった。D-2 レベルは、選ばれた女性の割合が最も低い状態で継続して抜きんでていた。

34. 職員の選考においてジェンダー同数を支援する例として、ITC(国際貿易センター)は、国連事務局、または国連基金・計画または専門機関または国連の通常の機関に務めている女性をP-4とP-5の地位の内部応募者と考えているが、これは職員選考政策の構成要素となっている措置である。職員選考制度は、例えばジェンダーの釣り合いの取れたパネルと偏見のない面接の質問を保障し、登録制度の改善及び機関間レベルでの名簿の分かち合いによって、ジェンダー同数を支援してさらに改善できよう。

1. 一時的特別措置

35. 2019年に、事務総長は、国連事務局機関と現地活動の長に、ジェンダー同数の進歩を促進するために、行政指示ST/AI/1999/9の実施の継続中の関連性と新たな説明責任を確認するための覚え書きを出した。行政指示は、続いて現在の選考プロセスに沿って更新され、新しい行政指示である「ジェンダー同数達成のための一時的特別措置(ST/AI/2020/5)」が2020年に公布された。更新された行政指示は、ジェンダー同数が達成されていない選考と任命に当てはまる一時的特別措置を定め、募集をめぐるさらなる説明責任を生み出している。特に、女性候補者が男性候補者と同等のまたはより優れた資格を有しているが、機関が男性を選ぶつもりである場合には、行政指示は、機関の長に、検討のために事務総長執行事務所に文書による正当な理由を提出するよう要請している。国連事務局機関と現地活動の長は、改訂された行政指示について知らされ、ジェンダー同数への事務総長の公約を繰り返し述べるために書簡が全職員に配布された。行政指示の実施は、定期的に首尾一貫して改善され、意識啓発と説明責任のための重要なツールとなっている。

36. これは特別措置のほんの一例であり、同数を達成する際の重要なツールである。調査を受けた国連機関の74%が、これまでに一時的特別措置を実施してきた。レバノンの国連暫定軍で、登録されている女性候補者が、別個に連絡を受け国際専門職に応募するよう奨励されている。このミッションは、来る退職のために予想されている空席に応募するよう女

性候補者を奨励するアウトリーチ活動も行っている。

2. 対象を絞ったアウトリーチ

37. 調査を受けた機関の84%が、その通信、募集資料、空席の発表におけるジェンダー多様性と包摂を特徴とした。事務局の政治・平和構築問題局と平和活動局は、特に女性候補者が平和維持で働くよう鼓舞するために「平和こそ我がミッション」という世界キャンペーンを生み出した。このキャンペーンは、国連ミッションにおけるその経験を女性職員が分かち合うことを呼び物とするビデオを作成し、このビデオは様々なオンラインのプラットフォームで163,000回以上も視聴された。コロンビアの国連検証ミッションは、女性がミッションに応募することを奨励するために追加のビデオ・シリーズを作成した。

38. 事務局の活動支援局は、P-5、D-1及びD-2レベルで、国連現地活動の女性候補者に容易くアクセスできるタレントのプールを準備するために、2014年に、上級女性タレント・バイプライン・イニシアティブを開始した。上級女性タレント・バイプラインは、今では国連平和活動内の様々な仕事の分野で上級の文民の役割に容易く配置できる約260名の候補者より成っている。開始以来、タレント・パイプラインから50名を超える選抜が行われ、そのほとんどが現地で働いている。

3. 包摂的な空席の発表

39. 2年ごとの調査によれば、機関の中には、職員の選考で、ジェンダー同数を支援するために候補者のプールを最大限にしようと職の説明と応募形式とプロセスを立案し直したところもある。国連ウィメンは、包摂的な空席発表に関するガイダンスを生み出し、価値言明の作成の仕方、ジェンダーに中立的な文言の使用法、ジェンダー指標を評価基準に組み入れるやり方に関して国連システムからの好事例を提供した。

4. 無意識の偏見に対処する

40. 調査を受けた機関60%以上が、管理職を雇用するために無意識の偏見訓練を必要としていると答えた。調査を受けた機関の68%が、その職員選考政策が面接パネルでのジェンダー多様性を規定していると報告し、一方、46%は、選考決定のための見直し機関でのジェンダー多様性を要請した。選考・選抜プロセス中に無意識の偏見に対処するために、UNU(国連大学)は、婚姻状態と扶養家族についての情報を含め、候補者の個人情報除去した。

B. 任命と昇格

1. 任命

41. 新任の分析は、最近の雇用決定における女性の状態を説明している。前回の報告期間と比べて、全体的な進歩が登録され、専門職以上のカテゴリーで任命された女性の割合は、2016年から2017年までの47%から、2018年から2019年での51%に増加した。し

かし、新任者の間の女性の割合は、本部の場所よりも本部以外の場所で、特に P-3、P-4 及び D-2 のレベルで、依然として組織的に低かった。

42. 調査された機関の 80%近くが、雇用の決定がどのようにジェンダー同数に向けた進歩にインパクトを与えているかをよく理解するために、雇用管理職は、リアルタイムの職員のデータへのアクセスを与えられると報告された。さらに、約 3,000 名の国連事務局の国際職員が、今後 8 年で退職するものと予想されており、その大半が男性である。事務局の管理戦略・政策・応諾局は、来る年月でさらなるジェンダーと地理的バランスを保障するために、退職予定と労働力企画に関して個々の機関と協力するであろう。信任と来るべき退職は、ジェンダー同数がまだ達成されていないそれぞれのレベルでの女性の代表者数を推進するための機会を提供する。状況は、継続するタレント開発と内部パイプラインの戦略的企画並びに労働力と引継ぎ企画の必要性を強調している。

2. 昇格

43. 昇格における女性の代表者数は、団体における女性の昇格の機会を示すものである。昇格における女性の割合は、前回の報告機関の 49%から全体的に 52%に増加した。前回の報告期間のように、P-1 から P-4 レベルの昇格は、継続してジェンダー同数かそれに近いまたはそれ以上であった。本部と本部以外の場所で進歩が記録されたが、全体的に、女性の昇格は継続して本部以外の場所、特に P-5 と D-3 レベルで継続して遅れをとっている。

3. 機関間の移動性

44. 国連システムの合同検査ユニットによる機関間移動性に関する最近の見直し (JIU/REP/2019/5) は、機関間移動性政策が、団体のニーズにも職員の野望にも役立っていないと結論づけた。その報告書の中の合同検査ユニットの勧告に従って、2 年毎の調査は、機関間移動性の課題を探求した。

45. 2 年に度の調査に基づいて、機関間移動に関する女性の報告された課題は特に非家族的任務の場に関連して明確に地理的移動性に関連している。追加の問題には、社会規範とジェンダー固定観念に関連した組織的な不利な条件、ケア責任の不均衡な配分及び配偶者の雇用機会の欠如が含まれる。彼らは、家族の任務地の指定が安全保障の問題のみならず、任務地での保健ケア、学校、娯楽施設の利用可能性のような側面も考慮すべきであるジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略での提案を繰り返し述べた。

4. リーダーシップと指導プログラム

46. 調査された機関の 86%が、リーダーシップまたは管理職訓練プログラムを有しており、44%は、特に女性のための立案されたそのようなプログラムを有している。UNSSC (国連システム職員大学) は、P-4 と P-5 レベルの女性のためのリーダーシップ・女性・国連プログラムを運営している。リーダーシップ開発プログラムのもう一つの例は、新た

なリーダーのためのプログラム(EMERGE)であり、これは11の国連機関によって合同で開発された。EMERGEプログラムは、参加者の経歴に良好なインパクトを示し、例えば、WIPO(世界知的財産権機関)からの参加者の40%が、昇格から利益を受けてきた。

47. 指導プログラムは、女性の昇格を支援する際にも役割を果たすことができる。調査された機関の66%が、すべての職員に指導プログラムを提供しており、33%は、特に女性のための指導プログラムを提供している。例えば、国連事務局の「共に」指導プログラムは、機関間交換と協働を促進している。アラブ諸国のためのUNDPの地域ビューローは、中程度の専門職女性のための指導プログラムを開始し、参加者が障害を克服しネットワークを開発する手助けをしている。ITC(国際貿易センター)は、国際貿易女性団体(OWIT Lake Geneva)、安全保障政策ジュネーブ・センター及びUNAIDSとのパートナーシップで、120名の参加者を持つその女性指導プログラムを拡大した。このプログラムは、指導者も被指導者もお互いを支え合う水平的指導交換の考えを強調している。

48. リーダーシップ・プログラムと指導力プログラムは有益ではあるが、これらは女性のために経歴の機会を保障するための補足的努力と考えられるべきである。そうでなければ、そのようなプログラムは、女性から期待される追加の責任、具体的な機会と仕事に関連した学習にとって代わるものとなる危険を冒す。さらに指導プログラムのインパクトの評価は、依然として極めて重要であり、男性も女性もプログラムの利益を最大限にするために幅広いネットワークと協働を築くことが必要とされる。

5. 女性の国の専門担当官のキャリア開発機会

49. 国の専門職担当官職員を有する調査を受けた機関の24%が同数を達成しており、国の専門担当官を有する機関の約40%が、そのグループ内の女性の割合を高めるための計画またはターゲットを設置している。事務局の人材事務所と国連ウィメンは、国連タレント・プール・イニシアティブを開発している。このツールは、国連機関が、今後の国際的な専門職の地位のために、国連専門職担当官のような国連内部と国連システム外部からの可能性のある女性候補者に献身的なアウトリーチを行う手助けをするであろう。現在タレント・プールの一部である女性の加入者は6,713名いる。さらに、UNAIDSは、国際的な専門職の地位を国際的経験に匹敵するものとして数えるために、国の専門職担当官として関連サービスを考慮するために、2020年に募集政策を修正した。また、UNAIDSは、特に地方で募集された職員が一時的な開発割り当てで、異なった任務地に移動できるようにするために、引き延ばし割り当て政策を開発した。

C. 離職

50. 離職に対する以下の3つの理由が、女性職員の離職の81.1%、男性職員の離職の80.0%を説明した:

(a)任期切れ。これは40.8%で、女性にとっても男性にとっても最も共通した離職の理由

であった。前回の報告期間と比べて、格差がなくなったことは、男性も女性も、任期切れのために国連システムを離れる可能性が等しいことを示している。

(b)辞任。これは女性の離職の比較的大きな割合を占めている。つまり、男性の 27.9% に比して 32.2% である。45.3% という専門職以上のカテゴリーの女性の比較的低い代表者数にもかかわらず、女性はこの期間中のすべての辞任の 49.7% を占めていた。

(c)退職。これは、男性の 11.3% と比して、女性の離職のわずかに 6.5% を占めていた。男性の退職の比較的高い割合は、機関の歴史的なジェンダー不均衡及び男性は女性よりもその経歴を国連で終える可能性がより高いという事実のせいかも知れない。職員の退職は、空席がその後女性によって埋められるならば、今後のジェンダー同数における進歩の糸口を示す。

出口調査と面接

51. 出口調査と面接は、離職の背後にある理由を評価する効果的なツールであり、従って国連にとって、機能的な労働環境を醸成し改善するために極めて重要である。調査を受けた機関の 62% が、出口調査を行っており、そういった機関の 44% が、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略で推奨されているように義務的面接を行っている。例えば、UNOPS(国連プロジェクト・サービス事務所)は、義務的な出口面接を行っているが、これは引き留めとタレント管理努力を牽引する戦略を明らかにするためにジェンダー、ユニット、地域ごとに分析されている。

V. 指導力と説明責任

52. 多様で、包摂的で、関りのある指導力は、説明責任を強化し、労働環境の良好な変化に影響を及ぼすことにつながる。リーダーは、ジェンダー同数における進歩を促進し、例を挙げて指導するために包括的な様々な行動を強化することが期待されている。調査を受けた機関のほとんどの実施計画は、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略に沿って、指導力と説明責任の領域をカバーしている。さらに、ジェンダー行動計画または明確な説明責任を持ったジェンダー同数計画が開発されてきた。

1. 説明責任枠組み

53. 調査を受けた機関の 84% が、ジェンダー同数に達するために、様々な説明責任措置を設置している。最も広がった措置の一つは、上級管理職、監督責任を持つ職員及び人材職員のための業績指標にジェンダー同数の目標を含めることであった。この枠組みの実施を追跡することは、依然として極めて重要である。UNDP では、すべての事務総長補を含めているジェンダー運営実施委員会が、ジェンダー同数の状態を見直し、戦略的監督を提供している。

54. 意思決定プロセスへの女性の完全で平等な参画を保障することは、ジェンダー同数と

包摂に対する説明責任を示すもう一つの方法である。例えば、UNHCR は、委員会や諮問機関や理事会でジェンダー同数を保障している。UNIDO(国連工業開発機関)は、「女性の平等な代表者数: パネル・パリティに関する UNIDO の政策」と題する行政指示を採択した。インドネシアの国連国別チームは、「女性なしはなしの誓約」を発表したが、これは女性がいるパネルにのみ加わるという公約である。これは、国連の状況指導部を含む加盟国のイニシャティヴである国際ジェンダー・チャンピオンによっても追及されている目標である。国際ジェンダー・チャンピオンの核心となる公約は、男性のみのパネルを避けるためにあらゆる努力が払われることを保障することである。

2. 報われる進歩

55. ジェンダー同数と機能的環境イニシャティヴの達成を見せて祝うことは、チャンピオンを強化し、変革を維持する手助けをする。事務局の安全・安全保障局はその承認プログラムの一部として特別なジェンダー・チャンピオン賞を確立した。さらに、局は、ジェンダー平等と包摂に対する賞を通して、ジェンダー同数努力を支援して、「機能的環境ガイドライン」の模範的实施で現地事務所を認めた。コソヴォの国連暫定行政ミッションは、2019年にジェンダー賞を授与した後で、ミッション内でのジェンダー平等作業に対する意識が高まったことを目撃した。暫定行政ミッションは、ミッション内にジェンダーに配慮した職場とジェンダー同数の利益に関する討議の創設を促進してきた。

VI. 機能的環境の醸成

56. 機能的環境とは、平等を含み、偏見を根絶し、すべての職員を包摂する労働環境を意味するジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略で強調されているように、包摂性と平等は、労働環境が安全で、多様性を尊重し、機会均等を提供し、職員も家族であり、地域社会の構成員であることを認めて初めて達成されるであろう。共通して、多くの機関は、職員の関り調査を通して団体の文化を測定している。調査を受けた機関の64%が「機能的環境ガイドライン」の実施に関連する職員全体の調査を行っているが、そのグループ内で、わずか68%が調査の結果が、具体的行動を導くために利用されてきたと報告した。2年に1度の調査から引き出された機能的環境の醸成に関連する見解が以下に述べられている。

A. 職業生活と個人生活との統合

1. 柔軟な労働取り決め

57. 職場の柔軟性は、ケアの責任を持つ個人を含め、多様な状況にある職員を支援する。国連での柔軟な労働取り決めの最も普通の型は、テレ通勤、互い違いの労働時間、圧縮した労働計画、延長された学習活動のための計画された休暇である。

58. 継続中の世界的流行病は、仕事の継続を保障するために事務所から離れて働くことを

代替の労働取り決めにした。流行病は、家庭で働くことを正常化する手助けをし、対人の連絡は重要ではあるが、テレワーキングも団体にとっても職員にとっても利益となることを示した。流行病に先立って、機関の中には、任務地の外を含め、長期のテレワーキングを認めてきたところもある。機関の中には、流行病から学んだ教訓に基づいて今後の政策の改訂にそのような規定を含めることを計画しているところもある。そのような規定は、こ国連事務局の規定にも含まれており(ST/SGB/2019/3を参照)、差し迫った個人的状況の場合には9か月を超えない期間、職員の正規の任務地の外で職員がテレ通勤することを認めている。

59. 現地を基盤とする職員を持つ調査を受けた機関の77%は、現地での柔軟な労働取り決めに提供し、推進している。UNIDO(国連工業開発機関)は、現地の事務所で柔軟な労働時間制度を実施し、UNHCRは、すべての危険度の高い任務地で、特別に圧縮した労働計画を提供している。緊急事態の任務地での国の職員を支援するために、ユニセフは「特別緊急事態圧縮休暇」と呼ばれる柔軟な労働形式を提供している。職員は、40日間毎日45分余分の圧縮された労働計画で働いた後で5日間の休暇が認められる。

60. 意識の高まりと強化された実施にもかかわらず、柔軟な労働取り決めの成功した実施に関連する課題が報告された。これらには、信頼、仕事と生活の境界、インターネットの接続性、管理職からの支援及び柔軟な労働力を管理するための学習が含まれる。調査を受けた機関の3分の1近くが、管理職のための柔軟な労働取り決めにに関する訓練を提供していた。

2. 育児休業とより幅広いケアのニーズ

61. 職員がその経歴を通して個人と家族と職業上のコミットメントを効果的にバランスさせることができるようにする政策がジェンダー同数に達するために極めて重要である。標準化された育児休暇は、女性の昇格を支えることができ、子どもが幼い時期にパートナーの関りを奨励し、これが子どもにとってのみならず一層平等なケア労働の分かち合いと家庭でも職場でも心構えの変化にとってもはっきりとした良好な結果を示している。

62. 育児休業政策は、国連機関にわたって様々である。調査を受けた機関のすべてが、16週間以上の出産休業と4週間以上の父親休業を提供している。機関の中には、父親休業を6か月にするために、追加の特別有給休暇で父親休業の規定を補っているところもある。例えば、UNFPAは、完全有給の特別休暇で出産休業を16週から24週に延長し、同様に、父親休業と養子休業を2020年に総計16週にまで増やした。ジェンダー同数に関する制度全体にわたる戦略は、家族義務のない職場での職員のために、追加の6か月の育児休業を勧めている。国連ウィメンは、DとEの任務の場で、追加の8週間の完全有給の特別休業で出産・育児休業を32週間に延長した。

63. 養子縁組休業と代理母休業政策は、依然として最も多様である。調査を受けた機関の86%が、8週間がまたはそれ以上の養子縁組休暇を提供していた。調査を受けた機関の半

数以上が、育児休業政策の一部としてか、または特別有給休暇を通して代理母休業を提供していた。育児休業政策を柔軟ではあるが公正なものにするために、国連エイズは父親休業、養子縁組休業、代理母休業を、子どもの数によって、16週から18週にまで標準化し延期した。

64. 職員には、年老いた親、兄弟姉妹、パートナー、及び障害を持つ家族を含め、親の責任を超えた多様なケアのニーズがある。調査された機関の46%が、ケア責任に関連した追加の休暇または支援の提供を報告した。しかし、ほとんどの場合、無給の特別休暇または保証されていない病気休暇が利用されていた。

65. ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略は、授乳と子どもとの絆のための6か月のWHO推薦に沿って、生母の特別な出産前・出産後のニーズが追加でカバーされることを仮定して、長さが等しい出産・父親・養子縁組・代理母休暇を認める標準化された育児休業政策を勧めている。機関の中には、全国連職員のために強力なジェンダーに対応した家族に優しい政策への公約を表明したところもある。

3. 現場での育児

66. 調査を受けた機関の27%が、職場内託児サービスを提供していると報告した。育児施設とサービスは、家族責任のある職場の基本であるが、そのようなサービスは国内の職員の家族責任のない職場でも等しく必要とされる。アフガニスタンのユニセフは、他の国連機関と分かち合われる保育園を提供している。アブジャの国連の家は、親がケアの提供者と共に子どもを連れてくることのできるフィジカル・ルームを提供している。さらに、職員の育児ニーズについての評価に基づいて、WIPO(世界知的財産権機関)は、近くの保育園との試験プログラムを開始し、WIPO職員の子どもの入園のために財政寄付を提供している。

4. 授乳/哺乳瓶哺育

67. 包摂的な授乳/哺乳瓶哺育政策は、育児休業に続く公正な育児と仕事への再統合を支援し、これが代わって女性の昇格を推進し、ジェンダー同数に貢献する。ほとんどの国連機関は、毎日、授乳/哺乳瓶哺育のために2時間の休憩を提供する政策を設置している。さらに、ICT(国際貿易センター)の政策は、哺乳瓶哺育を好む親に汚名を着せることなく支援する目的で、WHOの勧めに沿って、授乳も哺乳瓶哺育も支援している。

68. 調査された機関の73%が、コソヴォの国連暫定行政ミッションのようないくつかのミッションを含め、利用できる指定された授乳室を有している。授乳室に関してカギとなる配慮には、職員の間へのアクセス可能性、適切な設備の利用可能性及び意識啓発が含まれる。

B. 行為の基準

1. 差別、セクハラを含めたハラスメント及び権威の乱用

69. 差別、セクハラを含めたハラスメント及び権威の乱用への対処に関する事務総長の会報(ST/SGB/2019/8)は、国連事務局のすべての職員と非職員が、尊厳と尊重を持って扱われることを保障するために公布された。会報は、職員が、あらゆる形態の差別、セクハラを含めたハラスメント及び権力の乱用のない職場を維持する際に、またもしこんなことが起これば、そのような行為の標的にされた者に適切な支援を提供しつつ、時宜を得た矯正行動を取る自分の役割と責任に気付いていることを保障することも目的としている。

70. 調査を受けた団体の73%が、過去2年でセクハラと虐待への対処に関する新しい訓練を提供していた。さらに調査を受けた団体の87%が、セクハラに対処することの重要性について職員のために定期的な連絡をしていた。

71. 不法行為は、オンラインでも起こることがあり、デジタルの職場でも物理的職場でも、あらゆる形態の差別、セクハラを含めたハラスメント、権威の乱用に対するゼロ・トレランスを保障するために、一致した努力が奨励される。調査を受けた機関の半数以上が、デジタルの職場で、オンライン形式のハラスメントが流行病のために増加したのかどうかを評価することはまだ可能ではないと報告したが、調査を受けた機関は、オンラインのハラスメントを監視し、防止し、対処するために、管理職と指導部のためのガイドラインと訓練の開発を勧めた。

2. 国連システムの諸団体内のセクハラの対処に関する CEB(国連調整理事会)タスク・フォース

72. 事務総長は、2017年に、国連システムの団体内に、セクハラ対処 CEB タスク・フォースを設立した。その目的は、防止・対応努力を規模拡大し、被害者やサヴァイヴァーを保護し、支援し、捜査能力を強化し、安全で機能的な労働環境を醸成することであった。実体的な進歩がこれら領域で遂げられてきた。

73. セクハラ対処 CEB タスク・フォースは、「セクハラに関する国連システムのモデル政策」、「国連システム行事でのセクハラを含めたセクハラ防止行動規範」、「管理職のためのガイド---国連事務局の職場でのセクハラの防止と対応」及び「クリアチェック」を開発してきた。調査を受けた機関の91%が、「セクハラに関する国連システムのモデル政策」の最低基準を設置しており、87%が、「クリアチェック」の検査ツールの利用を示した。

74. 2021年に、セクハラ対処 CEB タスク・フォースは、「国連のセクハラ苦情捜査官の捜査マニュアル」も開始した。この「マニュアル」は、長期的に捜査を強化する目的で、セクハラ苦情の捜査に対する共通の理解と取り組みを強化することを目的としている。この努力は、セクハラのない安全で尊重する労働環境を保障する国連の包括的取り組みの一部を形成している。

75. 調査を受けた機関の77%が、セクハラと性的搾取と虐待関連の苦情を捜査する際の被害者を中心とした取り組みを強化するための手段をとってきた。例えば、管理戦略政策遵守局は、2018年に、平和維持活動で被害者援助を実施した。システムは重要な情報を捉え、通報能力を改善し、被害者支援調整を達成する包括的ツールとして役立つことに加え、データ管理を強化する。

C. 多様性と包摂

76. ジェンダー同数を達成する努力は、人種的・地理的多様性を含め、多様性と包摂のその他の側面を補うべきである。調査を受けた機関の71%が、多様性と包摂に関する特別イニシアティブを有している。例えば、国連人権高等弁務官事務所、UNFAP及び国連ウイメンは、最近、多様性と包摂に関する機関の作業を調整する専門の地位を創設した。

UNDPと国連ヴォランティアは、障害者の募集と包摂を推進するプログラムを合同で実施した。

77. 2020年の意識啓発と行動に関するキャンペーンに伴って、事務総長は、戦略的行動計画を策定し、国連のマネートと活動の実施におけるすべての国連職員の平等な待遇と完全包摂を保障するために事務総長に勧告を出すために「人種主義に対処し万人の尊厳を推進する部局間タスク・フォース」を設立した。調査を受けた機関の76%が、労働力内の人種主義に対処するために具体的行動を取ってきた。回答者は、自分たちの機関が、ジェンダーと人種、民族性または性的指向との重なり合いにかかわってきたと報告した。例えば、ITC(国際貿易センター)は、2020年に初めての包摂グループを結成したが、これが組織文化を強化するために重なり合う取り組みにコミットしている。

78. 事務総長の「地理的多様性戦略」は、代表者のいないまたは代表者が少ない加盟国の代表者数を改善するために2020年に開始された。これは、ジェンダー同数と地理的多様性が相互に補強しあう目標であることを強調している。「地理的任命」の目標は、上級管理職の説明責任協定に含まれている。2年に1度の調査に基づいて、調査を受けた機関の53%が、女性の地理的代表者数を増やすイニシアティブまたはプログラムを有している。例えば、UNDPのアフリカ地域局とアフリカ連合委員会は、合同で、20名以上のアフリカの女性参加者を得て、初めての「アフリカ若い女性指導者奨学金プログラム」を実施した。2020年に、国連ウイメンは、世界の南からの若い女性の多様な集団のために職業機会を生み出し、包摂性を育むために国連ヴォランティアの支援を得て、「若い女性指導者イニシアティブ」を開始した。

D. システム全体にわたるジェンダー・フォーカル・ポイントのネットワーク

79. フォーカル・ポイントは、局/事務所/ミッションの長がそのジェンダー同数の達成に対する責任を果たす際に支援を提供するために割り当てられているので、強力なジェンダー・フォーカル・ポイントのネットワークは、ジェンダー同数達成のための成功要因である。ジェンダー・フォーカル・ポイントの積極的支援も加盟国によって認められてきた(総

会決議 74/128 を参照)。国連システムの女性フォーカル・ポイント事務所に導かれ調整されて、ネットワークは、現地のフォーカル・ポイントの増加する数を含め、400 名を超える会員にまで成長してきた。

80. 事務総長の会報 2008/12 に述べられているように、それぞれの局、事務所、地域委員会及びミッションは、少なくとも一人の局の女性フォーカル・ポイントと一人の代理を持つべきである。調査された機関の 77%は、すべての事務所、局、ミッションにフォーカル・ポイントを任命していると報告した。例えば、管理戦略・政策・遵守局は、部長レベルを含め、すべての事務所に一人のジェンダー・フォーカル・ポイントがいることを保障した。機関の中には、ジェンダー・フォーカル・ポイントの役割に男性が就いているところもあり、多くは、ジェンダー平等と同数は、女性だけの問題ではないことを強調した。現地の場所を有する調査を受けた機関の 47%が、現地で任命されたジェンダー・フォーカル・ポイントを有していると報告した。例えば、UNDP は、ジェンダー平等アジェンダの共同所有を推進するために国別事務所の上級管理職が率いる学際的なジェンダー専門家とジェンダー・フォーカル・チームの採用を推進した。

81. しかし、回答者の半数以下しか、ジェンダー・フォーカル・ポイントは、その機能を果たすために時間と財政配分の点で適切に資金提供されていると報告しなかった。しかし、調査された機関の 66%のジェンダー・フォーカル・ポイントは、レベルや部局ごとにジェンダー同数の進歩を見直すための最新の職員選考データへのアクセスを与えられている。さらに、ほとんどのジェンダー・フォーカル・ポイントは、ほとんどすべての調査された機関で、機関のジェンダー同数関連の努力を討議するために上級管理職に定期的にアクセスを継続している。

82. 調査の回答に基づけば、ジェンダー・フォーカ・ポイントが直面している 3 つの主要な課題は、主要な責務との競合、フォーカル・ポイントの責務を果たすための時間の不十分さ及びフォーカル・ポイントの機能とネットワークづくりを行うための資金の欠如であった。回答者の 34%が、明確な委任事項を通じたジェンダー・フォーカル・ポイントの役割と責任のよりよい定義がこれら課題を克服する手助けとなることを示した。回答者の 3 分の 1 以上が、ジェンダー・フォーカル・ポイントは、仕事量の増加と時間と資金不足で COVID-19 危機中は、その機能を果たすことができなかったと報告した。

VII. ミッションの場

83. 国連事務局の現地活動で、女性の代表者数は、31%である。現地に特化した課題に関する重要な情報源として、記録的な数のミッション(12)が、2 年ごとの調査に参加した。

84. 調査の結果は、ジェンダーに特化した安全保障と安全の問題、労働と生活条件及び職業上の安全、健康、福利を含め、ミッションの場で働いている女性にに関連する明確な問題を明らかにした。意識を高め、これら問題に対処することは、機関内の職員の多様性を

反映し、現地活動の現実に応えるために重要である。現地とミッションの場で、ジェンダー同数の進歩を促進するためには、対象を絞った、あつらえた、時には任務地に特化した解決策が必要とされる。

1. 労働・生活条件

85. ミッションの場での労働条件と生活条件の改善は、ジェンダー格差を埋めるための優先的行動として、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略の中で明らかにされたカギとなる領域の一つである。プライヴァシーの欠如または安全保障に対する危険についての懸念は、ミッションにいる女性職員の明らかにされた懸念の中にある。調査されたミッションと現地事務所の半数以上が、女性職員のための労働条件と生活条件の改善を実施する計画があるかまたは既に改善を実施している。

86. 安全保障と安全性の条件は、場所によって大きく異なる。ミッションの場が包摂的であり、全職員の安全保障のニーズが満たされていることを保障することは、女性を引き付け引き留めておくために極めて重要である。

87. ミッションの中には、この領域で良好な前進を遂げたところもある。例えば、中央アフリカ共和国の国連多面的統合安定ミッションは、女性のための護衛保護を高めた。事務局の安全・安全保障局は、居住場所のみならず事務所のために立案され実施されているすべての安全保障措置の男性と女性に与えるインパクトを考慮して、現地での安全保障の予防策に関して勧告を出している。局は、2019年に、安全保障危険管理へのジェンダーの包摂に関するマニュアルの形で、国連の安全保障管理システムの安全保障職員のための追加のジェンダーに配慮したガイダンスも開発し、公布した。このマニュアルは、ジェンダーに基づく安全保障の出来事、安全保障危険管理におけるジェンダー、国内の支援構造を開発するためのガイド及びセクハラ、性的搾取、虐待に関する訓練の点でのガイダンスを提供している。

88. ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略の勧告に応じて、活動支援局は、キャンプのレイアウト、宿泊施設、沐浴のスペース、娯楽施設を改善し、女性の参画と引き留めを強化し、職員の全体的な安全と安全保障を改善し、現地の組織的実施を支援する現地ミッションの施設とインフラのための Elsie イニシアティブを運営している。このプロジェクトは、文民と制服を着た女性双方の特別なニーズに応じている。

89. 労働条件と生活条件を改善するその他のにイニシアティブも進んでいる。例えば、アフガニスタンの国連支援ミッションは、区画の国際職員の宿泊施設と社交のスペースを改善した。キプロスの国連平和維持軍は、宿泊施設の周りの照明を増やした。南スーダンの国連ミッションは、独立した台所と身を清める場所があるように女性への住居の割り当てを優先している。

2. 職業上の安全、保健、福利

90. 世界的流行病は、効果的で効率的な労働力としての、また機能的な労働環境のカギとなる構成要素としての職業上の安全と保健と福利の重要性を前面に押し出した。安全・安全保障局の重要事件ストレス管理ユニットは、万人にとっての世界的流行病の状況でのカウンセリング・サービスに対する需要の急増に対処した。2年毎の調査で、政治・平和構築問題局/平和活動局のミッションで、総計 4,369 名の職員とその家族は、COVID-19 の危機に関連して、300 のセッションと 1,753 の福利フォローアップ検査を通して、カウンセリングと情緒的支援を受けた。

91. さらに、すべての職員のニーズに応えるための保健ケア専門家の利用可能性は、現地に女性を引き付け引き留めておく基本である保健と福利のためのケアの責務を示している。例えば、南スーダン国連ミッションは、すべての現地事務所で利用できる女性医師を有している。アフガニスタンの国連支援ミッションは、国際的な医師を募集し、現地事務所への職員のカウンセラーによる定期訪問を行った。このミッションは、ストレス管理の重要性に対する意識も啓発し、福祉委員会及びその他の代表機関への女性の参画を提唱した。機関の中には、テレ保健、追加のカウンセラー、福利セミナーを提供したところもあり、一方コロンビアの国連検証ミッションは、現地の職員のために福利タスク・フォースを創設した。

VIII. 結論と勧告

A. 結論

92. 2020 年の「北京宣言と行動綱領」の採択 25 周年は、50 対 50 のジェンダー・バランスの確立された目標と 2021 年までに最も上級のレベルでジェンダー同数を達成し、2028 年までに国連システム全体にわたって、すべてのレベルでこれを達成するための道程表を定めたジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略の実施を通して努力を促進するための結集点の一里塚であった。

93. 国連システムの専門職以上のカテゴリーの女性の全体的な代表者数は、2017 年の 44.25 から 2019 年の 45.3%にまで増加した。報告期間中に中程度の改善がほとんどの等級レベルでなされ、機関の中には、かなりの進歩を達成したところもあった。初めて、本部での女性の代表者数は全体的に 49.5%と、ほぼ同数に達した。さらに、駐在コーディネーターの間の同数は、2018 年以来維持され、フルタイムの事務次長と事務総長補の間では、2020 年以来同数が達成され、維持され、2021 年には、平和活動ミッションの長と長代理の間で同数がほぼ達成された。

94. しかし、2009 年から 2019 年までの期間の傾向を調べてみると、国連におけるジェンダー同数の全体的進歩は不均衡であったことがわかる。P-2 と P-3 レベルの女性の代表者数の根強い格差は、就任レベルでの女性の代表者数の多さがより高いレベルでのよ

り釣り合いの取れた代表者数にはなっていないことを示している。さらに、全体的な改善は、女性の代表者数と P-3 と D-2 レヴェルの間の上級職との間の否定的な相関関係をまだ変えるには至っていない。

95. 本部以外の場所での女性の代表者数は、2019 年に全体で 8.3 ポイントの差がある状態で、あらゆる等級レヴェルで、本部以外の場所では継続して少なかった。募集から引き留めに至るまで、本報告書に示されているすべての利用できるツールと技術のより首尾一貫した実施が、特に現地とミッションの場でジェンダー同数を達成するために必要とされる。

96. COVID-19 流行中に、ジェンダー同数を優先させるほとんどの機関による努力にもかかわらず、2 年毎の調査に対する回答者たちは、世界的流行病が、ジェンダー同数作業のあるものに否定的インパクトを与えてきたと報告した。従って、意識的努力が失地を回復するために必要とされ、公約が行動に変わる必要がある。さらに、流行病が、国連の女性の代表者数、経歴のライフサイクル、福利に与える長期的インパクトには、献身的で定期的な監視が必要である。流行病は、代替の労働取り決めが柔軟性を現実のものとしたので、組織文化の変更のための新しい機会も生み出した。柔軟な労働取り決めは、有償と無償労働のより公平な分かち合いを奨励し、国連をより魅力的で包摂的な職場にするためにすべての職員のために推進されるべきである。

97. ジェンダー同数に向けた進歩を妨げるかなり不均衡な課題は一つだけでなく、具体的に測定できる行動を必要としている重複し、重なり合う課題があることは明らかである。公正な地理的多様性を含め、国連の職場の間で多様性と包摂を強化するために、補足的な努力が必要である。

98. ジェンダー・フォーカル・ポイントは、ジェンダー同数と機能的労働環境の醸成を推進するために慣行と政策を導き、成功裏に実施する際の変革の担い手である。彼らは、組織全体にわたる実施、課題、進歩を監視し、報告する国連ウィメンのマンデートを強化し、促進する。

B. 勧告

99. 前回の報告書で勧められたように、ジェンダー同数に向けた努力は、国連システムで同数に達し、維持することに対する障害に対処する包括的な行動を通して、促進される必要がある。全職員と国連全体にとってのジェンダー同数の利益を強調することが極めて重要である。

100. すべての機関、管理職、職員は、ジェンダー同数に関するシステム全体にわたる戦略と説明責任からミッションに特化した努力に対する特別措置に至るまですべての領域をカバーする行動とターゲットのための勧告に慣れ親しむよう奨励される。

101. 機関は、機関に特化した実施計画を更新し定期的に監視し、障害の可能性に対処する

ことを含め、報告書に示されている措置の実施に対する説明責任を強化するよう奨励される。業績評価と指導力協定のような説明責任メカニズムは、ジェンダー同数に向けた進歩を保障する基本である。

102. 上級指導者は、ジェンダー同数に対するその公約を目に見えるように示し、首尾一貫したメッセージと一時的特別措置の採用を通して具体的行動を取り続けるよう奨励される。国連事務局のジェンダー同数ウェブサイトのようなリアルタイムの進歩の追跡が、国連システム全体を通して見習われ、公的に利用できるようにされるべきである。

103. すべての国連機関は、ジェンダー同数を支援して包摂的な労働環境を醸成するために、「機能的環境ガイドライン」と「現地に特化した機能的環境ガイドライン」の勧告を奨励される。この点で、諸機関は、組織の変革と明らかにされた進歩に対する障害を克服するために十分な財源と人的資源を提供するべきである。COVID-19の危機からの挫折を防ぐために、機関は、ジェンダー同数努力を強化するべきである。

104. 世界的な職員調査と義務的な出口面接は、女性にとっての組織文化の副次的影響を評価し、具体的行動を導き、離職の背後にある理由をよりよく理解するために実施されるべきである。

105. さらに諸機関は、職業生活と個人生活の統合のみならず、女性とその健康と福利に与えるインパクトに重点を置いて、流行病が職員に与えたインパクトを細かく監視するべきである。

106. ジェンダー・フォーカル・ポイントと女性のためのフォーカル・ポイントの任期は、変化する組織のニーズを反映し、国連システム全体にわたって、ジェンダー同数に達する機関間努力を高めるために、更新され、整理統合されるべきである。さらに諸機関は以下を行うべきである：

(a)本部から離れた事務所を含め、それぞれの局、サービス、事務所、特別政治または平和維持ミッション、地域委員会、駐在または地域コーディネーター事務所、及びその他のプログラム化された活動の任務のあるユニットに、ジェンダー・フォーカル・ポイントと女性のためのフォーカル・ポイント並びにその代理を任命すること。大きな団体には、多様なジェンダー・フォーカル・ポイントまたは女性のためのフォーカル・ポイントがいるべきである。

(b)基本的機能を果たすために必要な適切な程度の年功と責任、職員選考と代表者数の統計へのアクセス、専門の時間・情報・財源の適切な配分、関連訓練とアドヴォカシーの機会のあるジェンダー・フォーカル・ポイント及び女性のためのフォーカ・ポイントを提供すること。

(c)ジェンダー・フォーカル・ポイントと女性のためのフォーカル・ポイントをジェンダー同数のターゲットに到達するために、職場企画、選考プロセス、アウトリーチ努力に積

極的に含めること。

(d)ジェンダー・フォーカル・ポイント及び女性のためのフォーカル・ポイントとして、継続して男性を指名すること。

(e)そのマנדートに基づいて、国連ウィメンの国連システム女性のためのフォーカル・ポイント事務所との調整と協働を継続し、国連システムの「機能的環境ガイドライン」と「現地に特化した機能的環境ガイドライン」を含め、その実体的なガイダンスとツールを利用すること。

107. すべての専門職以上のカテゴリーの特に現地の地位で、機関は、選考のための説明責任を履行し、女性の選考に影響を及ぼす政策と態度の偏見に対処するよう奨励される。機関は以下を行うべきである：

(a)ジェンダーに配慮した文言を適用し、基本的で望まれるスキルと経験を見分け、選考プロセスから個人情報除去することにより、タレント・プールを最大限に活用し、多様性を高める意識した努力で包摂的な空席の発表を利用すること。

(b)移動性とジェンダー同数を高める手段として、異なったレベルでの要件として現地の経験を除外することを検討すること。

(c)地位についていた時間の要件または横移動の数に関連する要件または契約の型を除去することにより、職の説明から制限的要件を一時的に中止することを検討すること。

(d)名簿を通して、女性応募者を増やすための対象を絞ったアウトリーチを行うこと。

(e)面接パネルの多様性と雇用管理職と職員が無意識の偏見について定期的に訓練を受けることを保障すること。

(f)タレント・パイプラインを開発する時、及び募集努力において、地理的代表者数とジェンダー同数を考慮すること。

(g)加盟国、国内の大学及び特に伝統的に男性支配のセクターの専門ネットワークとの協働で、タレント・パイプラインを強化すること。

108. 一時的特別措置は、ジェンダー同数の進歩を促進するために必要とされる。行政指示 ST/AI/2020/5 は、機関内でジェンダー同数がまだ達成されていないそれぞれのレベルでの選考と任命に首尾一貫して適用されるべきである。行政指示 ST/AI/2020/5 の利用に関する定期的なコミュニケーション努力が特に現地の機関の間で奨励される。

109. 国連事務局で退職する職員の数が増加する状況で、諸機関は、女性の代表者数を改善する機会としてこの状況に備え、特に現地とミッションで、キャリア開発、内部のパイプラインと戦略的労働力と引継ぎ計画に投資するべきである。

110. 中レベルの職員のための不適切なキャリア開発機会は、P-4 レベル以上でジェン

ダー同数に達することに対する主要な障害として報告された。かなりの格差も就任レベルでの女性の代表者数とより高い等級レベルでの女性の代表者数との間に登録されている。従って、諸機関は、国連システムのための「機能的環境ガイドライン」と「現地に特化した機能的環境ガイドライン」の勧告を強化しつつ、女性が栄え昇格できる機能的な労働環境を醸成することを含め、個人生活と職業生活の統合を支援する政策、行動、イニシアティブを通して、固定観念を克服し、機関間移動性、共通の名簿及び参加している国連システム諸団体からの女性候補者を内部の候補者として扱うことを含め、特に中程度のキャリア・レベルでの女性のキャリア開発を支援する包括的な一連の措置を実施すべきである。

111. 駐在コーディネーターと機関やミッションの長を含め、指導部は、国連ウイメンやその他の関連機関と協力して、その実体的で、技術的な助言を得て、ジェンダー同数努力を擁護し、調整し、国連国別チームのレベルで機能的な労働環境を醸成すべきである。そのような行動には、以下を含めることができよう：

(a) 国連国別チームと駐在コーディネーターの年次作業計画にジェンダー同数のターゲットを加え、その目標に向けた傾向を監視し追跡すること。

(b) プログラムのジェンダー主流化への重点を維持しつつ、ジェンダーのテーマ別グループは、適宜、ジェンダー同数と機能的環境の推進を支援するためにも強化されることができよう。

112. 移動性政策は、キャリアのライフサイクル全体を通して、職員の個人生活と職業生活の統合を促進することにより、職員のキャリア開発と引き留めを支援すべきである。これには、任務地での安全保障の問題のみならず保健ケア、学校、娯楽施設の利用可能性を考慮するために、配偶者の雇用と家族責務のある地位の指定の機会を提供することが含まれる。

113. 諸機関は、柔軟な労働取り決めと任務地に特化した柔軟な解決策を推進し、実施し、世界的な流行病から学んだ教訓に基づいて関連政策を更新することを含め、どの任務または職の役割がリモートで行うことができるかを考慮し、首尾一貫した適用を保障するために監視して、全職員のための職業生活と個人生活の統合を推進することが勧められる。

114. 出産・父親・養子縁組・代理母休業政策は、平等な育児を推進するために、一つの標準化された6か月の育児休業政策に置き換えられるべきである。さらに諸機関は以下を行うべきである：

(a) 可能な程度にまで、長期的非職員形式に基づいて、職員にまで育児休業範囲を拡大すること。

(b) 職員のより幅広いケアのニーズに対処し、可能ならば追加の休暇と柔軟性を提供すること。

(c)子どもに栄養物を与えるために両親に適切な休憩時間を提供し、特に授乳/哺乳瓶哺育のために立案された施設の利用可能性を保障すること。

(d)高齢者や障害を持つ扶養家族を世話するための関連経費をカバーするためにも拡大されるデイ・ケア経費の割合に対する償還を提供することを検討すること。

115. セクハラを防止し、対処し、撤廃する努力は、国連システムの諸団体内のセクハラ対処 CEB タスク・フォースの作業に完全に沿って、組織全体で強化されるべきである。刑事責任免除が許されていないところでは、機能的な労働環境の推進のみならず、説明責任メカニズムの継続する監視と実施が必要である。様々なステイクホルダーとの好事例を交換する知識の分かち合いが、依然として中心である。諸機関は以下を行うべきである：

(a)違法行為のあらゆる事例に被害者を中心とした取り組みを適用し、オンラインでもじかにでも、差別、セクハラを含めたハラスメント、権威の乱用に対してゼロ・トレランスを示すこと。

(b)セクハラに関する国連モデル政策に継続して従うこと。

(c)オンラインでもじかにでも、あらゆる国連の行事で、「国連システムの行事でのセクハラを含めたハラスメントを防止するための行動規範」を実施すること。

(d)「国連事務局の職場でのセクハラの防止と対応---管理職のためのガイド」を利用すること。

(e)候補者の選考に ClearCheck データベースを利用すること。

(f)首尾一貫して、「国連セクハラ苦情捜査のための捜査官マニュアル」を参考にし、適用すること。

116. 人種主義を含めたあらゆる形態の差別は、設置されている規則と枠組みの実施を通して、意識啓発、能力開発、機関に特化した行動計画をを通して対処されるべきである。

117. 国連が、あらゆるレベルにわたって、すべてのユニット内のすべての機関の男女の間の公正な地位の配分の原則を考慮に入れることができるように、加盟国は、万人のためのジェンダー同数と機会均等の目標を認めるために、関連する「職員規制と職員規則」の改正を支援するよう要請される。国連の最高レベルでの地位のために、加盟国は、そのような地位を考慮して、女性候補者を指名することにより、このレベルでのジェンダー同数の持続可能性を強化するよう奨励される。

「北京宣言と行動綱領」及び第 23 回特別総会成果の フォローアップと実施で取られた措置と達成された進歩 (A/76/185)

事務総長報告書

概要

本報告書は、総会決議 74/128 に従って提出され、そこに提供されているガイダンスの実施を監視する際に総会を支援することを目的としている。本報告書は、国連の選ばれた政府間プロセスがその作業にジェンダーの視点を統合する程度に重点を置いている。本報告書は、これまでと比べて、達成された進歩と残る格差の量的・質的評価を提供している。報告書には、国連の作業全体を通してジェンダー平等のマンデートの実施を強化するためのさらなる措置のための勧告が含まれている。

I. 序論

1. 第 4 回世界女性会議のフォローアップと「北京宣言と行動綱領」と第 23 回特別総会の成果の完全実施に関するその決議の中で、総会は、首尾一貫して、検討中のすべての問題とマンデート内にジェンダーの視点を完全に主流化する努力を強化するよう国連システムの諸機関に要請し、この点で取られた措置と達成された進歩に関して報告するよう事務総長に要請した。決議 74/128 でマンデートを与えられたように、本報告書は、第 73 回総会以来の選ばれた政府間プロセスで遂げられた進歩をカバーしている。

2. ここでの結果は、年々、総会と経済社会理事会とその機能委員会の文書にジェンダーの視点の組み入れの浮き沈みのパターンを示してきたことを確認している。総会に提出される事務総長の報告書へのジェンダーの視点の組み入れの首尾一貫した増加の一時期の後で、進歩はここ 2 会期で停滞してきた。ジェンダーの視点を含んだ総会決議の全体的な割合は、第 74 回会期で新しい頂点に達し、75 回会期でわずかな減少が続いた。理事会とその機能委員会に関しては、結果は、これら機関によって提出される報告書と採択される決議のサンプル・サイズが小さいために、ここ 6 年にわたって変動してきた。

II. 選ばれた政府間機関へのジェンダーの視点の統合

3. 本報告書は、第 74 回と第 75 回総会への事務総長の報告書とこれら会期中に総会によって採択された決議、並びに経済社会理事会とその機能委員会への 2019 年と 2020 年の報告書の内容の分析に基づいている。同期間中に理事会とその機能委員会によって採択された決議も分析された。調査された文書(報告書、決議、宣言)は、2021 年 6 月 10 日現在、国連公式文書制度で利用できるものであった。文書が、複数の政府間機関または委員会に提

出された場合には、より上級の機関によって一度だけ検討された。同じ方法論が今では10年以上利用されており、従って傾向の分析は、時が経つに連れての包括的な見解を示している。本報告書は、2年毎に準備されているので、第74回と75回総会からのデータと2019年と2020年の理事会とその機能委員会会期のデータが適宜分析に含まれている。

4. コロナウィルス病(COVID-19) 流行は、検討期間中に、政府間プロセスの事業の継続にかなりのインパクトを与えた。流行病のために、対面会議の開催は、経済社会理事会とその機能委員会並びに第75回総会全体の大半にとって課題と制約に直面した。2020年の前半は、理事会とその機能委員会に特にインパクトを与えて、数多くの政府間会議が延期され、規模縮小させられ、通信を通して行われたりした。この年の後半は、多くの政府間作業が、対面で開催された限られた正式会議とオンラインで開催された非公式会議の組み合わせを通して行われた。総会とその主要委員会は、いくつかの決議の技術上・手続き上のロールオーバーを通して流行病の課題と制限に合わせた。政府間機関の作業への流行病のインパクトが、主としてこれまでの会期に比べて機関が採択した決議の総数に関して、分析の結果を反映した。

A. 方法論

5. 本報告書のために見直された文書は、以下のキーワードの存在によって決定されるように、ジェンダーの視点の組み入れの証拠を求めて調査された: ジェンダー、性、女性、男性、女児、男児(これらの複数形も含む)、女性の、男性の、性的な、生殖の、妊産婦の。少なくとも1回キーワードを含んでいる文書は、ジェンダーの視点を含んでいるものと考えられた。例えば、「人的災害(man-made disaster)」のような間違った肯定的結果は勘定に入れられなかった。

6. 上記の選ばれた単語は、ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントに関連する問題に対処している報告書や決議に最も頻繁に見られるものである。最初のフィルターを通過した文書は、ジェンダーの視点を反映している程度とどのような質的レベルにあるかを評価するために詳しく分析された。

B. 量的結果

7. 総計253の事務総長報告書と作業が見直された政府間機関によって採択された312の決議が本分析のために検討された。2021年6月10日現在、総会だけでも事務総長の222の報告書を検討し、283の決議を採択した。2020年の会期で、経済社会理事会は、そのような8本の報告書を検討し、23の決議を採択した。CSWを除く機能委員会は、23本のそのような報告書を検討し、6本の決議を採択した。従って、検討中の政府間機関は、その作業にジェンダーの視点を統合する機会が多くあった。

8. 2015年から2020年までの1機関当たりの報告書と決議の数の時系列的傾向によれば、提出された報告書の総数は、これまでの6年間である程度変化してきたが、全体的に減少

する傾向を示している。2020年にすべての機関によって採択された決議の総数は、2015年の数と比較できるレベルにまで減ってきた。総会に提出された報告書と採択された決議は、継続して分析に含まれたすべての文書の大多数を占めている。

9. 総会は専らジェンダー平等に重点を置いた決議を5本採択した。つまり、COVID-19が女性と女兒に与えるインパクトに対する国内的・国際的急速対応の強化に関する75/156と女性と女兒とCOVID-19への対応に関する75/157と女性と女兒の人身取引に関する75/158と女性性器切除を撤廃する努力の強化に関する75/160と女性と女兒に対するあらゆる形態の暴力を防止し撤廃する努力の強化に関する75/161である。最初の2つは、COVID-19の流行に対応する2つのイニシアティブを表しており、残る3つは、長年の2年毎の決議であった。

10. 経済社会理事会は、国連システムのすべての政策とプログラムにジェンダーの視点を主流化することに関する年次決議を採択する慣行を継続した(決議2020/9)。政府間機関が対象を絞り、重点を置いた様態でジェンダー平等問題に対処することは極めて重要であるが、ジェンダーの視点が作業のすべての領域にわたって実施されることも等しく重要である。

1. 総会

11. ジェンダーの視点を含む事務総長報告書の割合は、第73回会期までは着実に増加する傾向にあったが、第73回会期の時点で、進歩の速度は落ちた。総会の過去の3つの会期にわたって割合は比較的高いままであったが、割合は第73回会期と第74回会期の72%に比べて、第75回会期では70%に減少した。ジェンダーの視点を統合している総会決議の全体的割合は、第74回会期で47%というピークに達したが、第75回会期では、変動のパターンが継続していることを示して、45%にまでわずかに減少した。

(a)事務総長報告書

12. 事務総長の報告書は、政府間討論を支援し、政府間機関によって採択される決議を特徴付けることができる。第75回会期に提出されたそのような222の報告書の中で、156(70%)にはジェンダーの視点が含まれており、これは第73回会期と第74回会期と比べて2ポイントの減少であった。しかし、比較的高い割合は、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントが幅広い範囲の実体的領域にわたって検討されていることを確認している。

13. 第73回会期と第75回会期との間で、ジェンダーの視点を含む報告書の割合の減少は、第4委員会(特別政治・非植民地化)と第5委員会(行政・予算)及び第6委員会(法律)のそれぞれ4ポイント、4ポイント、14ポイントの減少のせいである。本会議、第2委員会(経済・財政)及び第3委員会(社会・人道・文化の問題)に提出されたジェンダーの視点を統合している報告書の割合は、第3委員会がこれまでで最高の割合に達した状態で、そ

それぞれ6ポイント、5ポイント、3ポイント増加した。第1委員会(軍縮・国際安全保障)に提出された報告書は、依然として同じであった(52%)。

(b)決議

14. 第7回会期で総会によって採択された決議(127決議)の総計45%が、第43回会期で採択された43%(129決議)と比べて、ジェンダーの視点を含んでいた。その45%という数字は、第61回会期のためにそのような分析が初めて行われて以来2番目に高く、第4回会期で到達したそのような決議のこれまでで最高の47%に次ぐものであった。

15. ジェンダーの視点を含む決議の割合は、第73回会期と第75回会期との間の総会の主要委員会と本会議のほとんどで採択された。これまでのようにそのような決議の割合は、第2委員会(69%)と第3委員会(78%)で最も高く、第73回会期と比べて、それぞれ2ポイントと7ポイントの増加を示していた。

16. これまでと同様に、本会議と第1、第2、第3及び第4委員会で、比較的多くの決議が採択されたが、第5委員会と第6委員会では決議がほとんど採択されず、これが、ジェンダーの視点を統合している決議の割合の比較的な増加に影響している。第73回会期と比べて、第75回会期で採択された決議の総数には、第1委員会(2本減少)、第2委員会(4本減少)、第3委員会(6本減少)、第4委員会(2本減少)、第5委員会(1本減少)、第6委員会(4本減少)という状態で、わずかな減少があった。一方、本会議で採択された決議の総数は、4本減少した。

17. 第73回会期から第75回会期までに、ジェンダーの視点を含んでいる決議の割合が、それぞれ71%から78%に、13%から16%にまで増加した第3委員会と第6委員会で、最も注目すべき増加があり、第6委員会は、新たに最高の割合に達した。本会議と第2委員会、第4委員会、第5委員会は、それぞれの最高のレベルには至らなかった。総会本会議、第1委員会、第4委員会、第5委員会、第6委員会は、共にすべての決議の約3分の2を採択した。これら機関の中には、ジェンダーの視点を含んでいる決議という点でまだ50%に達していないところもあり、これはこの問題に対する注意を高める重要な機会であることを示している。

18. 第3委員会は、継続してジェンダーの視点を持つ決議の最大の割合に貢献し続けており、総数の31%を占めている。第2委員会と第3委員会を合わせると、ジェンダーの視点を含む全決議の半数に貢献している。全体的に、委員会による貢献は、依然として不均衡であり、範囲の点でも質の点でもその作業へのジェンダーの視点のより効果的で首尾一貫した組み入れのために重要な追加の機会が残っている。

2. 経済社会理事会とその機能委員会

19. ジェンダーの視点をその決議に組み入れる際に経済社会理事会の作業は、ある程度首尾一貫しない傾向がある。ジェンダーの視点を含む決議の割合は、絶対的にはそのような決議

の数は、14本から11本に減ったが、2018年から2020年の間に47%から48%とわずかに増加した。わずかな増加にもかかわらず、割合は2017年に達成された57%のピークより低いままであった。2020年には、理事会に提出されたジェンダーの視点を含む事務総長報告書の割合は、絶対的には2020年も2018年も7本で減少したが、88%で、2018年の記録的な100%から12%の減少であった。分析のためのサンプル・サイズはこれまでと同様に少なく(8本の報告書)、これは年毎の割合のかなりの変動という結果となっていることが注目されるべきである。

20. ジェンダーの視点を含んでいる機能委員会が採択した決議は2018年の61%(11本の決議)から2020年の50%(3本の決議)にまで減少した。機能委員会に提出されたジェンダーの視点を含んでいる事務総長報告書の割合も、2018年の71%(25本の報告書)から2020年の65%(15本の報告書)にまで減少した。

(a)事務総長の報告書

21. 総会の場合のように、経済社会理事会に提出された事務総長の報告書は、決議よりも高い割合でジェンダーの視点を含んでいた。2020年に、理事会に提出された8本の報告書のうち7本(88%)がジェンダー平等問題を統合していた。

22. 2020年に事務総長が機能委員会に提出した23本の報告書のうち、15本(65%)がジェンダーの視点を反映しており、2018年の71%からの減少であった。社会開発委員会、人口開発委員会及び開発のための科学技術委員会に提出されたすべての報告書にジェンダーの視点が含まれていた。麻薬委員会と統計委員会に提出された報告書のうち、それぞれ33%と40%がジェンダーの視点を含んでいた。

23. 2020年に、経済社会理事会は、2018年より7本少ない23本の決議を採択した。48%にジェンダーの視点が含まれており、理事会の2018年の会期と比べて1ポイントの増加であった。従って、ジェンダー関連の問題が検討されている理事会決議の割合は継続して変動しているものと考えられた。この変動は一つには23本から32本の変化する比較的小さなサンプル・サイズのためであるかも知れない。2020年に、理事会によって採択された手続き上の9本の決議のうち5本が、2018年の5本中1本に比べて、ジェンダーの視点を統合していたことも言及するに値する。この増加は、継続されるべき良好な傾向を表している。

24. ジェンダーの視点を含んでいる経済社会理事会によって採択された決議のうちの6本は、当初機能委員会によって作成され、つまり、社会開発委員会(3本)、開発のための科学技術委員会(2本)及びCSW(1本)、理事会によって採択を勧告された。このような決議は、ジェンダーの視点を含んでいる理事会の決議の55%を占めており、これは理事会の作業へのジェンダーの視点の包摂において、機能委員会が極めて重要であることを確認している。ジェンダーの視点を持つ5本の決議は、理事会から生まれており、これはジェンダー関連の問題に払われる注意が高まる機会があることを示している。

25. それぞれの機能委員会によって採択された決議の数は様々であった。麻薬委員会と犯罪防止・刑事司法委員会は、その他のすべての委員会は、経済社会理事会による採択を求めて決議案を準備したかまたは決定のみを採択したので、2020年に決議を採択した唯一の委員会であった。

26. これまでと同様に、CSWの作業は、偏見のある結果を避けるために分析には含まれなかった。2019年から2020年の2年間にCSWは、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントのための世界的な規範的枠組みをさらに強化した。その作業は、「北京宣言と行動綱領」の促進された実施と「持続可能な開発2030アジェンダ」のジェンダーに対応した実施に役立った。CSW64で採択された第4回世界女性会議の25周年に当たっての政治宣言(E/2020/27-E/CN.6/2020/10、第I章、セクションA)の中で、各国政府は遂げられた進歩を歓迎したが、ジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントを完全に達成した国はないことを認め、全体的に進歩は早くもなければ深くもなかったことに懸念を表明した。これに応じて、各国政府は、①すべての差別法の撤廃、差別的な社会規範とジェンダー固定観念の撤廃、③制度の強化、④持続可能な開発におけるジェンダーの主流化、⑤技術と革新に備えること、⑥データと証拠の格差を埋めること、⑦公約を実施するための国際協力とパートナーシップの強化を含め、横断的な実施戦略を通して、「北京宣言と行動綱領」と第23回特別総会の成果文書の完全で効果的で促進された実施を保障するために、さらなる行動を取ることを誓った。CSWは、2本の決議を採択し、経済社会理事会の採択を求めて1本の決議案を提出した。

C. 詳細な分析

27. ジェンダー平等問題に与えられる注意の程度と報告書や決議の中でのそのような問題への言及の位置が、ジェンダーの視点の組み入れに対する重要度を示している。詳細な分析は、報告書や決議が、ジェンダー関連の問題に与えられる注意の程度においてしばしば大きく異なることを示している。第73回総会と経済社会理事会の2018年の会期は分析全体を通して比較の要点として用いられているが、文書A/74/222で利用できる。

1. ジェンダー関連問題への言及の位置

28. 政府間文書内のジェンダー関連問題への言及の位置は、その顕著さを決定し、フォローアップ行動の可能性に影響を及ぼすこともある。そのような言及が報告書の本体のみならず、結論と勧告にも含まれている時には、より多くの注意が事務総長報告書のジェンダー平等問題に払われている。同様に、決議の中のジェンダー平等問題の強調は、そのような問題が全文の中でもパラグラフの中でも言及されており、検討中のジェンダー関連の問題に対処するための特別な行動または公約が含まれている時には一層強いものになる。

(a) 事務総長報告書

29. ジェンダーの視点を含んでいる事務総長報告書156本の中の関連言及の位置分析は、

報告書の最大の割合(37%)が、文書の本体にのみ、ジェンダー関連の問題のみに捧げられた注意を含んでいたことを示している。この数字は、2018年より4ポイント低い。報告書の本体と結論と勧告のセクションの双方にジェンダー関連の問題へのもっばらの注意を含んでいる割合は31%で、2018年と同じで、報告書の両部分へのジェンダーの視点の包摂を改善する余地があることを示している。ジェンダーの視点が統合されている報告書の総計32%が、結論と勧告のための別個のセクションがなく、これは2018年以来4ポイントの増加であった。

30. 経済社会理事会に提出されたジェンダーの視点を含んでいる7本の報告書のうち、2本(29%)は、本体にも結論と勧告のセクションにも言及が含まれており、2018年の3本(43%)からの減少であった。1本(14%)には文書の本体にのみそのような言及があり、2018年の3本(43%)からの減少であった。4本(57%)には結論と勧告に関する別個のセクションがなく、2018年の1本(14%)からの増加であった。

31. 上記分析は、報告書、特に結論と勧告のセクションへのジェンダーの視点の統合を強化するさらなる努力が必要であり、それによって、ジェンダーに対応した政府間対応のより強力な基盤を提供する一層の努力が必要であることを示している。この結果は、政府間機関への報告書にジェンダー分析とジェンダー別データを含め、変革の担い手としての女性の積極的貢献を認めることを通して、機関の作業の中心にジェンダー平等を置くために、2018年8月に出された上級管理職グループの全職員に出された事務所間覚え書きで、事務総長によってなされた要請の状況で検討されるべきである。

(b)決議

32. 総会と経済社会理事会の決議の中でのジェンダーに特化した言及の位置の分析は、そのような言及が、全文にも本文にも最も頻繁に含まれていることを明らかにした。

33. 第75回総会で採択されたジェンダーの視点を含んでいる127本の決議のうち、63%が、全文にも本文の段落にも言及を含んでおり、これは第73回会期と比較して1ポイントのわずかな増加を示しており、さらに追及できる良好な傾向を示している。決議の24%が、前文にのみジェンダーに特化した言及を含んでおり、第73回会期の18%からの増加であった。13%が本文のみにジェンダーの視点を含んでおり、第73回会期の20%からの減少であった。前文にのみ言及を含む決議の増加は、第76回会期とその後の会期で、すべての決議を通して、特にその本文でジェンダーの視点を含めることを総会とその主要委員会が求めるべきであることを示している。

34. 2020年に経済社会理事会によって採択されたジェンダーの視点を含んだ11本の決議(この年に理事会によって採択された決議の総数の48%)のうち、5本(45%)が、前文にも本文にもジェンダーの視点を含んでおり、2018年と比較して26ポイントの減少であった。一方、6本の決議には、本文にのみジェンダー関連の言及があり、44ポイントの増加であった。2018年には、ジェンダーの視点を含む、理事会によって採択された決議の

14%が、本文にのみそのような言及があり、2020年にはそのカテゴリーに当てはまる決議はなかった。第一のカテゴリーでの減少は、否定的傾向を示しており、前文にも本文にもすべての決議を通してジェンダーの視点を含める機会が理事会によって求められるべきである。

2. 質的評価

方法論

35. ジェンダーの視点は、報告書または決議のカギとなるセクションに反映されているかも知れないが、そのインパクトは、分析と用いられている文言の力にかかっている。その力を評価するために、事務総長の報告書と決議が二つの質的変数、つまり、ジェンダー平等問題の範囲とジェンダー平等分析の質に対して見直された。

36. ジェンダー関連問題には関する特別なセクションと報告書の残りの部分を通していくつかの言及を含んでいる報告書は程度の高い範囲を持つものと考えられ、一方、一回きりの言及または2,3の短い言及は程度の低い範囲と定義され、中程度の範囲はどこかその中間にあるものと定義された。報告書の質の分析では、「女性を含め」といったような通り一遍の言及は質が低いものと特徴づけられ、性別の量的データや明確なジェンダー分析を含む正確な事実や証拠を提供している報告書は、質が中程度から高いものまでにわたった。そのような報告書の質の評価は、ジェンダー平等問題のより実態的な分析からジェンダー関連の用語への通り一遍の言及を区別することに向けた重要な手段である。

37. 決議は、一つの変数に対してだけ分析され、ジェンダー平等問題に、低・中・高程度の重点を持つものとして分類された。一つまたはわずかな何気ない言及を含む決議は、重点が低いものと考えられた。ジェンダー関連の問題に高程度の重点を持つ決議は、いくつかのパラグラフにキーワードがあり、女性と女兒、男性と男児の状況とニーズに関する特定の文言を含んでいることによって明らかにされた。

(i) 事務総長報告書

38. 質と範囲という2つの変数にわたる事務総長報告書の配分は、ジェンダー平等問題の範囲においてもその言及の特徴においても広範な変動を示している。範囲と質の間には相関関係がある傾向にあり、ジェンダー平等問題にほとんどスペースがさかれていない報告書は、特定の言及しかない傾向にあり、一方範囲が広い報告書は、より詳細な情報とより深い分析が含まれている傾向にあった。

39. 第75回総会で、ジェンダーの視点を組み入れている156本の報告書のうち44本(28%)が、程度の高い範囲と質を有しているものと格付けされ、報告書の絶対数は同じ44本であったが、第73回会期の25%と比べて3ポイントの増加であった。総計25本の報告書(16%)がクラスターをなしており、範囲も質も中程度を示しており、第73回会期では、42本の報告書(24%)がこのカテゴリーにあった。報告書の最大のクラスターは、範囲も質

も低レベルと格付けされた53本のグループで、ジェンダーの視点を含む報告書の総数の34%を占めていた。第73回会期での相当するクラスターは54本の報告書(31%)より成っていた。

40. 範囲と質との間の直接的な相関関係を持つものの外にある比較的小さなクラスターの中で、つまり、低中、高中・中低・中高クラスターの中で、ある程度の変化が観察できるが、最も注目されるのは、範囲が高で質が中の報告書のグループの減少で、第73回会期の5本(3%)から第75回会期の0であった。範囲が中、質が高の報告書の絶対数は、14本で依然として同じであったが、割合は8%から9%にわずかに増えた。範囲が中、質が低の報告書の数には、5本(3%)から6本(4%)と範囲が低、質が中の報告書のグループには10本(6%)から14本(9%)とわずかな増加があった。まとめると、高高、高中、中高と格付けされた報告書の絶対数は、63本から58本に減少したが、割合は36%から37%に増えた。低低・中低・低中と格付けされた報告書のグループは、69本(40%)から73本(47%)に増えた。中中と格付けされた報告書のグループは42本(24%)から25本(16%)にまで減少した。

41. 例えば、「国際高齢者年のフォローアップ: 第2回世界高齢者会議」と題する報告書(A/75/218)は、性別の高齢者による労働力参加と労働市場への高齢者の完全で平等な参画に対する障害の詳細な分析を提供しているので、質も範囲も高いものと考えられている。格付けの高い報告書のもう一つの例は、不平等の対処と2030年までにエイズをなくす軌道に戻ることに関する報告書(A/76/836)で、この中で、全体的に強いジェンダーの視点を反映して、ジェンダー不平等が、継続するエイズの疫病を助長するものとみなされている。「事務局の構成: 職員の人口学」と題する報告書(A/75/591)は、国連の職員の構成内でジェンダー同数を達成する際のカギとなる課題と機会の大量の性別データと詳細な分析を含んでいるので、範囲も質も高いものと考えられている。報告書の中には、以前の反復と比べて、ジェンダー平等の言及の質と範囲の点でかなり改善したものもあった。例えば、第75回総会に提出された「子どもの権利に関する条約」の状態に関する年次報告書(A/75/307)は、新しい、明確なジェンダー分析が含まれていたため、前年より高く格付けされた。範囲と質で以前は高く格付けされていたが、拷問被害者のための国連任意基金に関する年次報告書(A/75/316)のように、75回会期でジェンダーの視点を含まなかった報告書の例もみられる。アフリカ連合・国連ダルフール・ハイブリッド活動予算業績に関する年次報告書は、範囲も質も高く格付けされたが、第75回会期に提出された報告書(A/75/865)は、ジェンダーの視点の統合において減少を反映していた。

42. 全体的に、質的評価の結果は、ジェンダー分析の高いレベルの範囲と質を持つ報告書の割合の増加によって最もうまく説明される進歩が事務総長報告書へのジェンダーの視点の統合において遂げられてきたことを示している。しかし、ジェンダー分析の範囲も質も程度の低い一群の報告書が、継続してジェンダーの視点を含む報告書の最大の割合を占めている。

(ii) 決議

43. ジェンダーの視点を組み入れている第 75 回総会で採択された決議の数は 127 本で、第 73 回会期でのそのような決議 129 本より少し少なかった。22%(28 本の決議)はジェンダー平等問題への重点の程度が高く、これは第 73 回会期(24%または 31 本の決議)と比べてわずかな減少となっている。ジェンダー平等問題への重点が中程度の決議の割合は、28%(36 本の決議)から 24%(29 本の決議)へと減少した。一方、ジェンダー平等問題への重点の程度が低い報告書の割合は、比較的にも絶対的にも、48%(62 本の決議)から 54%(69 本の決議)へと増加した。重点の程度の低い決議のカテゴリーが第 73 回会期と比べて増加した唯一のグループであったことを仮定すれば、総会の決議のジェンダー主流化を強化するためにもっと多くの作業をすることができる。

44. さらに分析は、初めてジェンダーの視点を含めた決議は、ぞんざいな言及だけを含んでいる可能性がより高かったことを示している。他方、これまでの会期でジェンダーの視点を含めてきた決議は、ジェンダー関連問題への中程度から高程度の重点を含んでいる可能性がより高かった。ある決議に一旦高い程度の重点が得られると、その重点は年々維持される傾向にあることも結果が示している。前進するためには、総会とその主要委員会は継続してジェンダー平等問題に払われる注意を深めるべきである。

45. 総会で採択された決議は、検討中の領域にジェンダーの視点を統合するようにとの一般的な呼びかけ、検討中の領域でのジェンダー平等と女性と女児のエンパワーメントの重要性に対する認識及びジェンダーに特化した脆弱性とジェンダー格差に対する認識を通して、様々なやり方でジェンダー平等問題に対処した。決議の中には、検討中の領域での意思決定への女性の完全で平等で効果的な参画の呼びかけを含んでいるものもあった。性別データの収集の多くの呼びかけもあった。

46. 上記分析は、ジェンダー平等問題に重い重点を置いている決議もあることを示している。例えば、アフガニスタンの状況に関する決議 75/90 で、総会は平和構築プロセスでの女性の重要な役割と紛争地帯と社会全体での女性の特別なニーズを強調した。総会は、女性のリーダーシップと経済的エンパワーメントにおいて遂げられた進歩も認めた。ジェンダー問題に強い重点を置いたもう一つの決議は、障害者に関する包摂的開発に関する決議 75/154 で、この中で総会は、障害を持つ女性と女児が社会で最も周縁化された者の中にあり、彼女たちの社会への完全で平等な参画を保障するために特別な注意が必要であることを認めた。総会は、性別データの重要性も強調した。子ども結婚、早期・強制結婚に関する決議 75/167 の中で、総会は、子ども結婚、早期・強制結婚は、女性と女児のエンパワーメントに対する主要な障害であることを認め、COVID-19 の流行がこの有害な慣行の発生とこれをなくす努力に与える否定的なインパクトについて深い懸念を表明した。流行病とそれが女性と女児に与える否定的インパクトに対応して、総会は、もっぱらジェンダー平等問題に重点を置いた 2 つの新しい決議、つまり決議 75/156 と 75/157 を採択した(パ

ラ9を参照)。

47. 分析は、ジェンダー平等問題に低い重点を持つ総会決議の割合も示しており、その中の2つだけが以前は高いレベルを含んでいた。つまり、アフリカの難民、帰還民、国内避難民への支援に関する決議 75/164 と国連平和構築構造の見直しに関する決議 75/201 であった。増加は、ジェンダーへのほんのおぎなりの言及を含んでいる責任ある行動の規範、規則、原則を通じたスペースの脅威の減少に関する決議 75/36 のような第 75 回会期でジェンダーの重点が低い 11 本の新しい決議が採択されたせいであろう。

48. 分析は、ジェンダーの視点の統合のかなりの増加を反映している国連と欧州会議の間の協力に関する総会決議 75/264 のように、前年と比較してジェンダー問題への重点が増加した決議の例を明らかにした。女性と女兒と COVID-19 のインパクトに関する独立したパラグラフを含んでいる決議の中で、総会は、このトピックに関する事務総長の政策説明も歓迎した。

III. 政府間プロセスへのジェンダーの視点の統合へのジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(国連ウィメン)による貢献

49. 検討期間中に、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関(国連ウィメン)は、「北京宣言と行動綱領」の完全で効果的で促進された実施と「2030 アジェンダ」ジェンダーに対応した実施を支援して、あらゆるレベルで、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントを推進する際に、加盟国によって割り当てられた中心的役割を果たし続けた。国連ウィメンは、加盟国からの新しい拡大されたガイダンスに応え、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する包括的な一連の世界的な規範、政策、基準の開発を支援した(E/CN.6/2020/2 及び E/CN.6/2021/2 を参照)。

50. これまでのように、CSW、総会、経済社会理事会、人権理事会、安全保障理事会及びその他の政府間機関への実体的支援の提供は、流行病によって課された制約内でさえ、依然として国連ウィメンの規範的作業の中心的な特徴であった。これら機関の作業と成果にジェンダーの視点の統合を強化する目的で、国連ウィメンは継続して、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの達成と持続可能な開発のその他の領域での進歩の間の相乗作用に重点を置き続けた。流行病がジェンダー平等とすべての女性と女兒のエンパワーメントにおける進歩を損ないまたは逆転させる恐れがある状態で、国連ウィメンは危機に対応し、「持続可能な開発目標」のための行動の 10 年中に持続可能なジェンダーに対応した解決策を提供する際に指導的役割を果たしてきた。

51. 2020 年に、国連ウィメンは、「北京宣言と行動綱領」の実施の 25 年後の見直しと評価に関連する活動に高い優先順位を置いた。このプロセスの一部として、173 か国の政府が国内報告書を準備したが、多くは、国連ウィメン、市民社会及びその他のステイクホルダーと協働したり相談したりした。国内見直しは、見直しと評価プロセスに関する事務総

長の世界総合報告書に貢献した(A/CN.6/2020/3)。

52. 機関はジェンダー平等と女性のエンパワーメントにおける進歩と格差の強力な証拠を提供し、公約の実施を促進するための明確な勧告の開発に貢献した。機関は、その作業にジェンダーの視点の統合を強化し、その規範的・事業上の側面との統合力、首尾一貫性、調整を改善する努力を継続した。25年後の見直しと評価プロセスは、格差を埋め、行動を強化するためのインパクトのあるイニシアティブとパートナーシップを強化する機会でもあった。

53. 機関は、2020年2月の人権理事会の高官パネル討論会、7月21日の総会議長によって開催された多様なステイクホルダーの公聴会、10月1日の第75回総会の高官会議を含め、第4回世界女性会議の25周年を記念するためにその他の政府間機関によって開催された行事に貢献し、これを支援した。

54. 機関は、CSW議長と共に、25周年を記念するために麻薬委員会と犯罪防止・刑事司法委員会によって開催されたヴァーチャルの合同行事でも協働した。ヴァーチャルのパネル討論会は、COVID-19の流行の対応と回復においてジェンダーに対応した政策とその他の介入を立案するためにCSWの作業に基づきこれを利用するよう、各国政府及びその他の行為者に呼び掛ける機会を提供した。3つの委員会の長年の交流とジェンダー主流化を推進する際のCSWの触媒的役割を確認するためにも役立った。

55. 安全保障理事会決議1325(2000年)の20周年を記念するために、国連ウイメンは、可視性を高め、持続可能な平和を保障する際の女性のリーダーシップを推進するためのアドヴォカシーとアウトリーチ活動によって補われる1か月にわたるヴァーチャルの行事を行った。国連ウイメンは、女性・平和・安全保障に関する事務総長の報告書(S/2020/946)の準備も調整したが、これはこのトピックに関する知識基盤を強化し、業績と課題を文書化し、新しい調査とデータと慣行から傾向と証拠を捉えることに役立った。

IV. 結論と勧告

56. 報告期間中に、総会と経済社会理事会とその機能委員会は、その作業の全範囲にわたってジェンダー平等とすべての女性と女兒のエンパワーメントの実現を促進する努力を継続した。総会はその第76回会期で、その公約をさらに推進する機会を捉えるべきである。

57. ジェンダー主流化の進歩は、見直された国連の政府間機関の間で依然として不均衡である。ジェンダーの視点を含んでいる事務総長の報告書の割合は、わずかに減少した。総会に関しては、この減少は、第73回会期まで続いていた首尾一貫した上昇傾向の破壊を表している。経済社会理事会とその機能委員会に関しては、おそらく提出された報告書の数の少なさのために結果は過去6年にわたって不安定で、サンプル・サイズが小さくなるという結果となっている。ここでの質的評価は、ジェンダー分析の範囲と質の程度が低い

一群の報告書が継続してジェンダーの視点を含んだ報告書の最大の割合を占め続けていることを示している。この結果は、ジェンダー分析の質のさらなる強化と結論と勧告へのジェンダーの視点の包摂と共に、全面的に事務総長の報告書にジェンダーの視点のより組織的な包摂のためのさらなる努力の差し迫った必要性を強調している。

58. ジェンダーの視点を含んだ総会決議の割合は、第 74 回会期で新しいピークに達した。第 75 回会期ではわずかに減少したが、割合は依然として第 73 回会期で到達したレベルを上回ったままであった。同時に、質も範囲も低レベルと分類される決議は依然としてジェンダーの視点を含む決議の最大の割合を占め、他のカテゴリーとの関係で不相応に増え続けていた。ジェンダーの視点を含む総会の主要委員会の決議の割合は、大多数の委員会はまだ 50% に達していない状態で、かなり様々であった。経済社会理事会は、2018 年よりも 2019 年と 2020 年により高いレベルに達したが、2017 年のピークの結果を繰り返すことはできなかった。この間、ジェンダーの視点を含む機能委員会の決議の割合は、一つには 2020 年全体で採択された決議の数の少なさのために、過去 4 会期よりも少なかった。従って、すべての政府間機関の作業にジェンダーの視点を組み入れることに、さらなる注意が払われる機会がかなりある。

59. COVID-19 の流行によって示された課題にもかかわらず、国連ウィメンは、「北京宣言と行動綱領」の 25 年目の見直しの状況を含め、政府間プロセスと機関に効果的な規範的支援を提供することができた。機関は、CSW 及びその他の政府間機関が、流行病の状況で、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントのための世界的な規範的枠組みを強化する時を含め、CSW とその他の政府間機関の作業を支援し続ける。

60. 総会は、以下を望むかも知れない:

(a) 国連システムのすべての政府間機関に、検討中のすべての項目とそれぞれのマנדート内にジェンダーの視点を完全に主流化するよう国連のすべての政府間機関へのその要請を繰り返すこと。

(b) 第 4 回世界女性会議の 25 周年に当たっての政治宣言でなされた公約に沿って、格差と課題に対処し、「北京宣言と行動綱領」の促進された実施のために明確な、測定できる、時間制限のある完全に資金提供される新しい行動を取るようすべての各国政府とすべてのその他のステイクホルダーに要請すること。

(c) 本会議と主要委員会の作業にジェンダーの視点を統合する独自の努力の強化にコミットし、各会期で、決議にジェンダーの視点を統合する際の進歩を監視するよう総会議長と主要委員会のビューローを奨励すること。

(d) 決議にジェンダーの視点の包摂を促進するよう経済社会理事会に要請し、採択を求め理事会または総会のために準備される決議案のみならず、その決議がジェンダーの視点を含んでいることを保障するよう機能委員会に要請すること。

(e)政府間機関のために準備される事務総長報告書が、ジェンダー分析を反映することを保障することに向けてさらなる手段を取り、性別・年齢別データの利用、変革の担い手としての女性と女兒の貢献の反映、ジェンダー平等と女性と女兒のエンパワーメントに関して提案されている政策とプログラムのインパクトを通して、そのような分析の質を改善するさらなる措置を奨励するよう著者である部局に要請し、政府間機関のために準備されるすべての報告書の結論と勧告へのジェンダーの視点の包摂も奨励すること。

(f)その規範的支援機能を完全に実施し、政府間審議を支援して政策分析、知識及び証拠を提供する国連ウイメンの能力を強化し続け、政府間機関とプロセスの作業にジェンダーの視点を主流化する機会についての意識を高め続け、政府間機関の決議及びその他の成果文書に、その範囲と質の点で、ジェンダーの視点の統合の強化に関して技術援助を提供し続けること。

農山漁村地域で暮らしている女兒の福利と エンパワーメント(A/76/204)

事務総長報告書

概要

決議 4/134 の中で、総会は、女兒の福利に与える決議のインパクトを評価する目的で、農山漁村地域的女兒のエンパワーメントに向けて、加盟国によってなされた社会的・経済的・政治的投資の改善を含め、決議の実施に関して、第 76 回会期に報告書を提出するよう事務総長に要請した。本報告書は、農山漁村地域で暮らしている女兒を支援する法的・規範的枠組みを支援する際の地位の向上に関連している。本報告書は、継続する進歩のための勧告を提供している。

I. 序論

1. 農山漁村地域で暮らしている女兒と女性は、その農山漁村の位置のために深く根付いた課題とジェンダーに基づく差別に直面している。しかし、彼女たちは均一の集団ではなく、彼女たちの複雑な経験は、保健サービス、HIV の予防と治療、性と生殖に関する健康サービス、教育、土地の所有、上下水道、社会的意思決定構造への参画、農業及びその他の労働市場、公正で公平な雇用へのアクセスの点で、不平等と排除を含め、その社会的・経済的・政治的エンパワーメントに関する様々な制約に共通して直面していることを意味する。世界的に女兒は、高いレベルの差別、暴力、性的搾取と虐待、食料の不安定、無償労働、強制結婚、子ども労働、人身取引及び有害な社会文化的規範に直面する傾向にある。

2. そのような劇的な課題と障害にもかかわらず、農山漁村地域で暮らしている女兒の社会的・経済的・政治的エンパワーメントへの投資は世界中で様々な様態と場所で明らかである。

II. 法的・規範的枠組みと公約

3. 国々には、すべての女兒の権利を実現し、彼女たちに対するあらゆる形態の差別をなくす責務がある。このことは、「世界人権宣言」、「市民的・政治的権利国際規約」及び「経済的・社会的・文化的権利国際規約」を含めた関連国際法的枠組みと基本的な人権条約に書かれている。特に、「子どもの権利に関する条約」とその「選択議定書」の中で、すべての子どもの権利を平等にかな差別もなく保障する締約国の責務が強化されている。

4. 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」、「障害者の権利に関する条約」、総会の関連決議及び国際労働機関(ILO)のいくつかの条約にも、関連責務が含まれている。

A. 国際・地域レベルでの進歩

5. 農山漁村地域の女性と女兒の生活を改善する必要性に初めて重点を置いた以前の努力が、最近の進歩の道を拓いた。例えば、農山漁村地域の女性と女兒の生活を改善する必要性は、25年以上も前の1995年に、「北京宣言と行動綱領」で初めて強調された。さらに2015年の「持続可能な開発2030アジェンダ」の採択が、加盟国がジェンダー平等と農山漁村地域で暮らしている女性と女兒のエンパワーメントに向けて進歩を促進する機会を示した。

6. 2018年の第2回会期で、CSWは、農山漁村の場での障害を持つ女兒の状況と農山漁村女性と女兒のエンパワーメントを推進する枠組みと政策を強化する必要性を強調して、ジェンダー平等と農山漁村女性と女兒のエンパワーメントを達成するというテーマを推進した。

7. やはり2018年に、女子差別撤廃委員会は、農山漁村と先住民族の女性(そしてさらに女兒)が、食料の生産者として、農業労働者として、直接的に気候変動と災害に影響を受けることに留意し、気候変動の状況で、災害危険削減のジェンダー関連の側面に関する一般勧告第37号(2018年)を出した。

8. 2020年に、農山漁村地域の女兒を含め、最悪の形態の子ども労働を撤廃する措置を要請しているILOの1999年の「最悪の形態の子ども労働条約(第182号)」が、普遍的批准に達した最初のILO条約となった。さらに総会は、2021年を「国際子ども労働撤廃年」と宣言した。

9. 近年、人権理事会の特別手続きマンデート保持者は、子ども結婚を合法化する文化的態度に挑戦し、女兒が子ども結婚の高い危険にさらされている特に農山漁村、遠隔の、先住

民族地域で、すべての婚姻を登録する包括的な意識啓発キャンペーンの採択を首尾一貫して呼び掛けてきた。この点で関連性があるのは、女性に対する暴力、その原因と結果に関する特別報告者のネパールへの訪問に関する 2019 年の報告書(A/HRC/41/42/Add.2)である。

10. 国際人口開発会議から 25 年を記念して、2019 年のナイロビ・サミットは、有害な慣行をなくすことへの国家や政府の長からの 400 以上の公約を受けたが、その 4 分の 1 近くに、農山漁村地域の女兒に不相応な悪影響を及ぼす子ども結婚、早期・強制結婚と同棲をなくすことがかわる行動が明確に含まれていた。

11. 2020 年に、アフリカ連合は、2020 年から 2030 年をカバーする子ども労働、強制労働、人身取引と現代の形態の奴隷制度を根絶するための 10 年間の行動計画を採択した。2019 年から 2023 年までのアフリカ連合戦略も、「アフリカでの子ども結婚をなくすキャンペーン(2014-2018 年)」を強化している。欧州会議の議会は、欧州における強制結婚に関する決議を 2018 年に採択した。2019 年には、西アフリカ諸国経済共同体(ECOWAS)の大統領夫人連合が、「子ども結婚をなくし女兒の教育とエンパワーメントを推進する ECOWAS 大統領夫人の呼びかけニアメ宣言」に署名した。

B. 国レベルでの進歩

12. 加盟国は、国際条約や枠組みの下での国内法、政策、プログラム、戦略及び活動への問題の統合を通して、農山漁村女性と女兒のエンパワーメントを推進する手段を取ってきた。

13. 例えば、マレーシアでは、「2030 年農山漁村開発政策」が、女兒を含めた農山漁村地域の若い人々の教育とエンパワーメントに関係している。同様に、エルサルヴァドルでは、「子どもと思春期の若者のための包括的保護国内政策」には、ジェンダーと農山漁村地域に重点を置いた目標が含まれている。「2020 年から 2030 年までの子どもに関するアゼルバイジャン共和国新戦略」は、地域または遠隔地域の女兒を含めた子どものための平等な機会の醸成を目的としている。ペルーの「国内気候変動戦略」には、農山漁村開発にジェンダーと文化間の取り組みに対する配慮が含まれている。2020 年に、イタリアは、農業における女性の起業開発を奨励するための基金を設立した。

14. オーストラリアでは、「女性と子どもに対する暴力削減国内計画(2010-2022 年)」が、アボリジナルとトレス海峡島人の女性と子どものための対象を絞った文化的に適切なイニシアティブを提供することを目的としている。2020 年に、オーストラリア人権委員会は、地域の遠隔地の先住民族女性と女兒との複数年にわたる協議に基づく報告書を出版した。

III. 農山漁村地域で暮らしている女兒のエンパワーメントに向けた社会的・経済的・政治的投資

A. 貧困と社会的包摂

15. 世界の最も貧しい人々の多くは、しばしば農山漁村地域にいる受け入れ難い条件の中で、その条件を改善し彼女たちをエンパワーすることを目的としている。

16. 世界食糧計画(WFP)とオックスファム・アメリカは、脆弱な農山漁村家庭が、所得の安全保障を強化することができるようにすることを目的とする「R4 農山漁村強靱性イニシアティブ」を通して農山漁村女兒と女性の社会的エンパワーメントに投資している。東部・南部アフリカでは、若手農業者畑と生活学校プログラムが、農山漁村地域の女兒の農業・起業・生活技術を開発している。

17. 調査は、農山漁村地域と遠隔地で女兒及びその他が直面している文書化の障害を克服することも目的とした。例えば、リビアでは、2019年の出生登録サービスの範囲を拡大するプログラムは、4つの農山漁村郡の病院と地域事務所での14の追加の出生登録センターの設立に繋がった。インドでは、ユニークな身分証明番号を出生登録につなげる革新的なプログラムが、農山漁村の地域社会で、出生登録の需要を増やしてきた。ハイティでは、あたらしい戸籍記録係と書記が最も遠隔の地域に務めるために訓練されてきた。

B. 教育

18. 教育への投資のおかげで、より多くの女兒がこれまで以上に教育への権利を成就している。1995年以来、初等・中等学校に就学した女兒の数は、1億8千万人も増え、女兒は読み書きと算数においては、男児よりもうまくまたは同程度にやっている。しかし、女兒、特に農山漁村地域の女兒に不相应な悪影響を及ぼす教育におけるジェンダー格差は依然として残っている。

19. 女兒の教育に投資することには、将来の雇用と経済的見込みと社会保護が増えることを含め多様な利益がある。質の高い教育を受けることができる女兒は、早く結婚したり、子ども労働に巻き込まれたりする可能性がより低く、正規に雇用され、比較的高い稼ぎを得る可能性がより高い。

20. しかし、多くの女兒は、遠隔のサービスの少ない場所で暮らしていることを含め、教育を修了することを妨げる様々な不利な条件に直面し続けている。この点で、農山漁村地域の女兒の家庭を経済的ショックから保護し、現金給付プログラムを通すような女兒を学校にととどめておく奨励策を両親に提供することは鍵となる奨励策である。

21. 学校にいる時でさえ、多くの女兒は、将来に必要な、基礎となる、譲渡できる、科学・技術・工学と数学・デジタル・起業と職に特化したスキルを身につけていない。プログラムの中には、電子工学、コンピュータ・プログラミング、ロボット工学について農

山漁村のゴイアス州で女兒を教えることに重点を置いているブラジルのプログラムのよう
に、その状況に直接対処しているものもある。またあるプログラムは、農山漁村地域に資
格のある教員を引き付け配置する制度を開発することを目的としているものもあり、これ
が近年そのような制度を持つ国の数が増加するという結果となっている。

22. コロナウィルス病(COVID-19)流行に対応して、リモート学習プラットフォームに切
り替える状況で、農山漁村女兒を含め、すべての子どものための強力な教育対応を支援す
るために、機関は投資を行ってきた。例えば、国連教育科学文化機関(ユネスコ)、国連子
ども基金(ユニセフ)、国連女兒教育イニシャティヴ、プラン・インターナショナル及びマ
ララ基金は、農山漁村地域を含め、流行病関連の学校の閉鎖のジェンダーの側面に対処す
る手助けをするために、「平等を建て直す: 女兒を学校に戻すガイド」を開発した。

23. 学校が再開するに連れて、妊娠している若い母親のための再入学ガイドライン、学校
関連のジェンダーに基づく暴力の防止・対応メカニズム及び農山漁村地域の女兒に重点を
置いたものもある長期にわたる学習の喪失を防ぐための矯正教育プログラムの提供のよう
に、女兒のための増加する支援に重点を置いてきた国々もある。

C. 保健と HIV

24. 農山漁村地域で暮らしている女兒の保健ケアへのアクセスを改善するための投資は、
様々な状況で明らかである。例えば、タイは遠隔地域の地方の保健センターを格上げし、
出産前後のケア、ワクチン接種、授乳支援及びその他の領域に重点を置いた移動ユニット
を推進している。アフガニスタンでは、移動診療所の規模拡大が、遠隔地域の 140 万人以
上の脆弱な女性と子どもに届いた。イエーメンでは、ユニセフ、世界保健機関(WHO)及
び地方当局が、到達が難しい女兒、男児、家庭に基本的な保健ケアを提供するために、農
山漁村地域で地域社会の保健ワーカーのネットワークを設立してきた。近東の国連パレス
チナ難民救援活動機関は、COVID-19 流行のために導入された制限に続いて、シリア・ア
ラブ共和国の到達が難しい遠隔地と西岸の孤立している難民社会の女兒と男児の緊急のニ
ーズを明らかにし、対応することに重点を置いてきた。その努力には、障害を持つ女兒の
ためを含め、移動保健サービスと食料の配達拡大、月経衛生キットの提供が含まれて
きた。

25. 疫病の重荷が大きい国々では、HIV に感染する思春期の女子と若い女性(15 歳から 24
歳)の数が、国のプログラムが、性と生殖に関する健康と権利への投資を含め、女兒と若い
女性とその性的パートナーに利益を与えるために立案された対応を適切に規模拡大するこ
とを保障する一致した努力と予防と治療の取り組みの組み合わせのおかげで、ここ 10 年
にわたって適度に減少してきた。例えば、国連機関及びその他は、生活技術と財政管理を
教えるのみならず、意識啓発活動と性と生殖に関する健康情報の提供を通して、農山漁村
地域で暮らしている者を含めた女兒、特に HIV と共に暮らしている女兒のエンパワーメン
トを推進するために活動している。

D. 暴力、性的虐待及び搾取

26. 様々な形態の投資は、農山漁村地域で暮らしている女兒を含めた子どもに対する暴力と性的虐待と搾取を減らすことを目的としている。例えば、学習環境での暴力を減らすために、ユニセフとパートナーは、「暴力をなくす」世界連合と「安全に学ぶ」イニシアティブを開始した。農山漁村地域的女兒に対するものを含めたオンラインでの子どもの性的搾取と虐待と取り組むために、24 か国が、この害悪をなくすという目的のために IC 産業と関わっている「私たちは守る世界連合」によって開発されたモデル国内対応を実施してきた。

27. 2020 年に、流行病関連のロックダウンと学校の閉鎖の状況で、家庭は、その子どもの世話をする際に、前例のない課題に直面しているので、ユニセフは、暴力を助長する要因を減らし、圧力に対処する両親の能力を育成することにより、農山漁村地域的女兒に対して行われる暴力を含め、家庭での暴力と虐待を防止する多部門的取り組みに重点を置いた。この点で、ユニセフは、ジェンダーに配慮した子どもヘルプラインへの投資を規模拡大し、農山漁村地域的女兒を含め、子どもと家族のアクセスを保障することを求めた。流行病の状況で、ユニセフは、116 か国での安全なスペース、同輩対同輩活動、非専門的心理支援、診療所の精神衛生ケアを通して、農山漁村地域を含めた女兒と男児のための精神衛生と心理支援を強化するためにも活動してきた。

28. 農山漁村地域で暮らしている女兒と若い女性を含め、脆弱な状況にある若い人々の暴力と搾取の危険を減らすために、国連麻薬犯罪事務所は、生活技術と法の支配に関する支援を提供している。例えば、有害なジェンダー固定観念の対処に関するスポーツに基づく生活技術訓練が、アフリカ、中央アジア、中東及びラテンアメリカとカリブ海の 12 か国で実施されてきた。

E. 有害な慣行

29. 数は依然として高いが、COVID-19 流行前に、ユニセフは、深く埋もれた保守的な社会規範と慣行のために挑戦するにはあまりにも課題が多いこともある農山漁村地域的女兒に不相応に有害な影響を及ぼすこともある有害な慣行である子ども結婚と女性性器切除において、近年、かなりの減少を報告してきた。

30. 子ども結婚をなくすための投資は、貧困、社会的排除、教育の障害を含めた根本原因と女兒のエンパワーメントの強化、社会的期待の再形成、安全で質の高い教育へのアクセスの改善、女兒の財政的独立の強化、国内戦略と行動計画の開発を対象として来た。そのようなプログラムは、エクアドル、エジプト、ギニア、インド、マルタ、ネパール、ルワンダ、セネガル及びトーゴを含め、世界中で明らかである。国連人口基金(UNFPA)-ユニセフ子ども結婚をなくすための世界プログラムは、アジア、ラテンアメリカとカリブ海、中東、北アフリカ及び南部アフリカで地域の努力を支援してきた。

31. UNFPA とユニセフは、16 の重点国で、防止と保護サービスを提供している「女性性器切除撤廃合同プログラム」を継続して指導している。さらにユニセフは、「スポットライト・イニシアティブ」を通して、その他の場所でも活動してきた。努力には、女性性器切除に反対する公的宣言の推進、地域社会の調査構造の設立、男性・男児との関り、女兒のエンパワーメント及び地域社会の意識啓発と司法行動の推進が含まれてきた。例えば、ブルキナファソは、農山漁村の遠隔地で3つの移動裁判所を導入し、これが女性性器切除に関連する115件の逮捕と34件の有罪判決に繋がった。

F. 食料と栄養

32. 2000 年以来、加盟国、多国間機関及びその他による食料の不安定と子どもの栄養と取り組むための投資のおかげで、世界は発育不全に苦しむ5歳未満児の割合を3分の1減らしてきた。同様に、さらに8,000万人の子どもたちが、2000年よりも今日母乳のみで育っている。

33. 「栄養に関する国連行動の10年(2016-2025年)」は、農山漁村地域の女兒を含め、栄養政策とプログラムの維持される実施を保障するためのWHO加盟国による重要な公約である。2020年に、ユニセフは、農山漁村地域で暮らしている女兒を含め、幼児期の発育不全及びその他の形態の栄養失調の防止のためのサービスの提供を促進した。一例として、マリは、ユニセフからの支援を得て、農山漁村と周縁化された地域社会の母親のための地域社会を基盤とした意識啓発活動を行うために、女性指導者を訓練した。

34. 2019年に、WFPは、農山漁村と都会地域で、1,730万人の子どもたち(その50%が女兒)に学校給食を提供し、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントをその栄養プログラムに統合した。学校閉鎖中に、WFPは、そのプログラムを学校給食の代わりに持ち帰り食料を提供するプログラムに適合させた。

35. 先住民族女兒と遠隔または農山漁村地域で暮らしている者を含めた最も脆弱な子どもたちの間の栄養失調を防止することの重要性に関する証拠を生み出すことが極めて重要である。この目的で、WFP、国連の食料農業機関(FAO)、ユニセフ及び市民社会パートナーは、遠隔地の最も脆弱な子どもと女性のための扱いの公正さを改善するために、2019年に南スーダンでいくつもの急速対応ミッションを行った。

G. 上下水道と衛生

36. 2020年に、ユニセフからの支援を得て、ほとんどが農山漁村地域(性別データを報告した国々の)の730万人の女性と女兒が、安全な飲用水へのアクセスを得、900万人が基本的な下水道サービスへのアクセスを得た。ジェンダーに優しい性別のトイレの推進が、思春期の女子にとって、安心して安全で尊厳のある月経保健と衛生を行うための基本である。2020年にユニセフは、農山漁村地域でそのような学校が80%という状態で、女兒と男児のための別個の下水施設を3,800校以上に備えさせる手助けをした。

37. 農山漁村地域の上下水道と衛生のニーズに対する理解は、そのジェンダーの側面と並んで、女兒の生活を改善するための効果的投資を導くために必要である。この点で、例えば、カンボディア政府は、農山漁村地域に届き、ジェンダー別及びその他の要因別にデータを分類するために、その上下水道と衛生管理情報制度を拡大した。もう一つの例では、スーダンが、学校での上下水道と衛生の初めての国内評価を開始し、都会と農山漁村の格差と私的な洗濯と月経保健と衛生施設へのアクセスのように、農山漁村地域の女兒に悪影響を及ぼす問題の調査を含めた。

H. 農山漁村の女兒の参画

38. 女兒の生活に影響を及ぼす決定への女兒の参画は、市民社会を強化し、説明責任を推進し、社会統合を築き、効果的政策を推進する手助けをする。戦略的プラットフォーム(子ども議会と子どもクラブのような)、意思決定者との対話メカニズム、スキル開発の創設と強化のすべてが、女兒の参画を推進する手助けをする。

39. ネパールでは、子どもに優しい地方のガバナンス構造が、農山漁村地域社会を含め、企画委員会への女兒と男児の参画を制度化してきた。国際電気通信連合とジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する国連機関(国連ウィメン)によって合同で実施される「アフリカの女兒はできるコード」イニシアティブは、ICTの調査とキャリアを取りあげるよう農山漁村地域で暮らしている者を含めた女兒に備えさせる。

40. COVID-19の防止と対応に重点を置くイニシアティブも、農山漁村地域の者を含めた女兒と女性をかかわらせる。例えば、イラクでは、17,000名以上の女兒と若い女性をかかわらせて、500名を超える女兒と若い女性が、COVID-19同輩教育者となった。ブータンでは、2,000名以上の女性スカウトが、ウイルスの拡散を抑制する手助けをするメッセージを普及した。世界的に、ユニセフは、流行病に対する「表現と革新のための思春期キット」の版を適合させ、その実施の規模拡大を推進してきた。

IV. 課題と流行病のインパクト

A. 継続する貧困、差別、剥奪

41. 根強い否定的な社会文化的規範、差別的なジェンダー規範、その他の複雑な農山漁村女性と女兒への制限が、継続して彼女たちの土地、サービス、生産資源、インフラ、社会保護、金融サービス及びその他の資産へのアクセスを制限し続けている。これが究極的には、その働きを行使する能力を制限し、彼女たちを制度、ガバナンス、リーダーシップ及び意思決定構造から排除または数を少なくしたままにする。さらに、わいろや通貨としてのセックスの利用のような、ある形態の汚職が、不相応に女性と女兒に悪影響を及ぼし、特に農山漁村地域で、基本サービスへのそのアクセスをさらに制限する。

42. 農山漁村地域は、社会保護プログラムの実施において取り残される傾向にあり---特に

女性と女兒は、農山漁村の貧困を緩和する計画から取り残される傾向にある。COVID-19の流行前ですら、農山漁村・農業開発援助には、否定的なジェンダー役割を変革し、農山漁村地域の女性と女兒をエンパワーする目的でのプロジェクトは、ほんのわずかしが含まれていなかった。それ以来、ほんのわずかな低所得国が、その COVID-19 の対応の一部として社会保護措置を導入し始めており、そのほとんどが行政適合、現物給付、学校給食及び実用品の権利放棄である。

43. 特に、農山漁村地域の先住民族女性は、世界の多くの部分で、厳しい差別と否認に直面し続けている。所得源、貯蓄への女性と女兒によるアクセスの全体的な欠如、自分自身の生活についての決定に影響を及ぼす能力の欠如、流行病の結果として課される距離と移動制限が、その経済的困苦、貧困及び剥奪を強化する可能性がある。

44. 特に、農山漁村地域の障害を持つ女兒は、しばしば上下水道と保健ケアと教育へのアクセスの欠如によってしばしば複雑化する障害とジェンダー双方に基づく重複する形態の差別に直面し続けている。

B. 教育上の制限

45. 世界的に男児よりも多くの女兒が学校に通っておらず、男児と比べて女兒の比較的不利な条件が、貧困と農山漁村の位置と共に増加している。例えば、アラブ地域では、農山漁村地域の障害を持つ女性と女兒は、最も低い程度の識字率と教育到達度と学校への出席率を有しているものとして文書化されている。

46. 質の高い教育へのアクセスを求めている農山漁村地域の女兒は、深く根付いたジェンダー不平等、家庭の貧困、地理的孤立、政治的周縁化、親の態度、学校への距離の遠さ、学習環境の不適切な安全性と下水施設を含め、数えきれない障害に直面している。世界的にわずか 53%の学校に、月経衛生管理の基本である石鹸と水のある手洗い施設へのアクセスがある。さらに職業訓練のような学校外の教育施設は、農村漁村地域の女兒には関連性がないかまたは利用できないかも知れない。学校に通っていない農山漁村地域の者を含めた思春期の女子は、学校に通っている者よりも強制結婚、早期妊娠、暴力及び人身取引に対してより脆弱である。

47. 農山漁村の場所または先住民族社会で暮らしている女性と女兒の間の教育参加と学習成果に関する分類データは、限られている。ほとんどの国々は、修了率ではなくて就学率だけを追跡しているが、女兒の出席は家事責任、家庭の外での仕事、適切な下水道の欠如、子ども結婚または妊娠または学習環境でのジェンダーに基づく暴力とハラスメントのために打ち切られるかも知れないので、出席率がよりよい措置である。

48. 流行病の結果としての学校閉鎖は、子どもたちがしばしば栄養、心理的支援、保健サービスを学校に頼っているので、子どもたちにとって劇的に否定的な結果に繋がってきた。農山漁村地域の子どもたちも、有害な状況で働かされる危険にさらされており、切り

詰められたまたは打ち切られた学校給食のために栄養上の課題も経験している。流行病は、ジェンダーに基づく性暴力にさらされるのみならず、子ども結婚へと強制される女兒の数を増やす可能性がある。COVID-19 の危機の初めに、重要な資金が性と生殖に関する健康サービスと HIV の検査・予防・治療からそらされてしまう可能性がある。

49. 在宅教育の選択は、限られた資金を男児に向ける傾向のある社会的なジェンダー規範のために農山漁村地域の女兒を差別する可能性がある。最も貧しい家庭の女兒は、自分の学習に集中し、必要な親の支援を受ける静かな場所を得る可能性も少ないかもしれない。学校に通っていない女兒も増加するケア責任と家事責任のために遠隔学習プログラムにアクセスを得るために、一層もがくかも知れない。その結果、学校が再開した時に学校に戻って来る女兒はほとんどいないかも知れない。

50. デジタル格差は、農山漁村地域社会の学生たちの間で大混乱を起し、流行病が引き起こす学校閉鎖の状況で、ますます多くの女兒を教育へのアクセスから排除してきた。ユニセフは、遠隔学習の代替手段で到達できない学生の 70%以上が農山漁村地域で暮らしていると報告している。これは、オンラインでデジタル学習に完全に効果的に参加することを妨げるかも知れない無償のケア責任と家事責任の需要のために女兒にとって複雑化される。さらに、多くの国々で、ICT 技術は男児に味方し、女兒が家庭のコンピュータやインターネットの利用を許されることは滅多にない。

C. サービスへの限られたアクセス

51. 世界の多くの部分で、主要な保健上の不平等が、一つには、保健サービス、保健関連の情報及び文化的に適切なサービスへのアクセスが一層限られている結果として、農山漁村と都会地域間に存在し続けている。特に女兒は、このシナリオで脅かされている。例えば、サハラ以南アフリカでは、農山漁村地域の思春期の女子と若い女性の 52% が、自分の健康について決定することができない。

52. 先住民族女性と思春期の女子は、一般の人々よりもサービスから利益を受ける可能性が一層少ない。さらに主流の保健ケア提供者は、不平等をさらに悪化させて、先住民族女性と女兒の伝統的な保健慣行を過小評価する傾向にある。障害を持つ農山漁村の女性と女兒は、その性と生殖に関する健康と権利に関して特に制限を経験する可能性が高い。

53. 農山漁村地域では、貧困、ジェンダー不平等、有害な文化的慣行及び性暴力のような広範な要因のために HIV に対して最も脆弱な女兒が、重要な情報とサービスの点で不相应にサービスを受けていない。こういった若い女性は、HIV に対する知識の程度が低く、テストや現代の避妊法へのアクセスも少ない。その結果、思春期の女子と若い女性 (15 歳から 24 歳) の間の HIV 感染の発生は、特にサハラ以南アフリカで、依然として非常に多い。しかし HIV の発生に関する農山漁村/都会の分類データは乏しく、15 歳未満の女兒に関する情報はほとんどない。

54. 農山漁村地域の思春期の女子は、食料の不安定と栄養失調に対しても脆弱である。低所得国と中所得国の低所得の農山漁村の場での思春期の女子の半数は、一日の食事は3回より少なく、ジェンダー化した文化的規範は彼女たちがしばしば、食料、教育、生活の機会へのアクセスを欠いていることを意味しているため、特に栄養失調に対して脆弱であるかもしれない。同時に、生殖年齢の思春期の女子と女性は、平均より高い栄養素のニーズを有している。

55. COVID-19の流行病は、女兒を含めた農山漁村の貧困者にとって、重要な否定的な保健と栄養の意味あいを持ち、さらに670万人の5歳未満の女兒と男児がこれから12か月以上を無駄にするという苦しみを受けるという結果となることもある。これはほとんどが南アジアとサハラ以南のアフリカで、一か月に付き14%の上昇と1万人以上のさらなる子どもの死亡を表すことになる。場合によっては、農山漁村地域の女兒及びその他は、保健センターや職員がCOVID-19と闘うために振り向けられるので、治療できる病気で死んでいく。

D. ジェンダーに基づく暴力と有害な慣行

56. 平均して、全世界で、女性3人に1人が、生涯で、ジェンダーに基づく暴力を経験するであろう。国連ウィメンの分析によれば、夫またはドメスティック・パートナーによって加えられる身体的・性的暴力は、26か国で都会地域よりも農山漁村でより広がっている。この数字は、農山漁村女性と女兒は都会の女性と女兒よりもそのような暴力を通報する可能性がより少ないことを仮定すれば、さらに高くなる可能性がある。経済的な家庭のストレスが流行病が引き起こす物理的に距離を取ることとつながって、農山漁村を含め、世界中でジェンダーに基づく暴力とドメスティック・ヴァイオレンスの通報の増加につながってきた。世界的に、人身取引のすべての発見された被害者の19%が幼い女兒であり、その72%が、性的搾取のために人身取引された。

57. 障害を持つ女兒は、しばしば強制不妊手術または中絶を受けさせられ、性的虐待とレイプに対して不相応に脆弱であり、ジェンダーに基づく暴力を受ける可能性がより高い。農山漁村・遠隔地域で暮らしている障害を持つ女兒は、障害のない女兒に比べて、暴力、搾取、虐待の高い危険にさらされている。

58. 農山漁村地域では、オンラインでもオフラインでも性的虐待、ハラスメント、性的搾取及びグルーミングに対してより脆弱である。そのような犯罪の防止に関する公共の情報の乏しさ、虐待を通報する被害者の困難及びジェンダー固定観念の広がり、この脆弱性を強化している。

59. 農山漁村地域の女兒は、子ども結婚と女性性器切除をより受けやすい。全地域にわたって、農山漁村地域で暮らしている女兒は、都会の女兒よりも結婚している可能性がより高い。これは、毎年約1,500万人の女兒が、ほとんどが南アジアとサハラ以南アフリカの最も貧しい家庭と農山漁村地域で18歳になる前に結婚していることを意味している。

60. 流行病による学校閉鎖と社会的制限は、子ども結婚の大規模な増加という結果となる恐れがある。ユニセフによれば、1,000 万件のさらなる子ども結婚が流行病の直接的結果として 10 年が終わる前に起こるかもしれない。流行病は、2030 年までに女性性器切除を撤廃することに向けた進歩を逆転させる恐れもあり、2000 年に初めて世界推計が行われて以来初めての子ども労働の増加につながるものと予想されている。

E. 気候の問題

61. 全世界の農山漁村地域は、気候変動の厳しいインパクトを経験しており、これが既存のジェンダー不平等をさらに悪化させ、女兒と女兒にとっての苦労を増やす。移動性、意思決定力及び資格が限られた状態で、農山漁村地域の女性と女兒は、気候が引き起こす危機のショックと結果を吸収するとなるとユニークな困難に直面する。例えば、気候が引き起こす干ばつは、水と薪の収集と保存を妨げる---農山漁村地域の女性と女兒によって典型的に行われる仕事。この双方が彼女たちの仕事量を増やし、この仕事を行うためにさらに何時間も費やすので、彼女たちの安全性を損なう。彼女たちの生産資源とサービスへの限られたアクセスも、気候にスマートな慣行を採用するその知識と能力も妨げる。

62. 流行病と気候変動の双方によって引き起こされた社会文化的危機は、農山漁村地域社会と特に先住民族地域社会とマイノリティ集団、女性と女兒及びその他の周縁化された集団に不相应なインパクトを与えてきた。しかし、農山漁村地域の女性と女兒は、彼女たちのユニークな知識、スキル及び経験に基づいて気候変動の否定的なインパクトに適合し緩和する際に継続して役立つ。例えば、農山漁村の女性農業者は、生物多様性を保存し、気候変動への先住民族作物の強靱性を保護し、低炭素技術を採用し、知識を広め、持続可能な解決策に向けて行動を起こすよう指導者に要請する際にカギとなる役割を果たしていることを調査が示している。

F. 土地の権利

63. 農山漁村の家庭にとって、農業生産と食料の安全保障と栄養を提供する基本であるので、土地はしばしば最も重要な家庭の資産である。しかし、多くの国々で、農山漁村地域の女性と女兒は、土地を相続し、所有し、利用し、管理する権利へのアクセスが限られており、不平等である。経済協力開発機構によれば、少なくとも 60%の国々は、法律または慣行によって土地を相続する娘の権利を未だに差別している。これが、長期的な企画を行うその能力を妨げ、その食料の安全保障を減らしている。

64. 流行病は、土地への権利という点で農山漁村女性と女兒の脆弱性を高めてきた。流行病中に、寡婦は夫の死亡後に相続放棄と土地へのアクセスの喪失の危険を冒してきた。彼女たちの土地保有の安全保障は、失業している移動者が農山漁村地域社会に戻り土地と資源への圧力を増す時にも脅かされてきた。農山漁村地域の女性と女兒の中には、流行病の騒ぎを利用して小細工をする者による土地の剥奪に直面している者もいる。

G. 労働と農業の問題

65. 開発途上国では、農業の生計に頼っている者の43%が、女性と女兒である。農山漁村地域では子ども労働が当たり前であるので、女兒が農業労働力のかかなりの部分を占めている。農山漁村の女兒は、普通、男児よりも農業でも働き家事も行う可能性がより高い。農業にかかわっている農山漁村と先住民族女兒と若い女性は、非正規で働く可能性がより高く、過小評価されて給料も低く、長時間働き、社会保護、所得保障、適切な保健ケアへのアクセスは限られている。

66. 農山漁村・先住民族女性と女兒は、水や薪集め、食品の加工や準備、旅行と家庭の品物や製品の輸送及びケアの提供を含めた家事にかかわって、一日の多くの時間を費やしている。そのような仕事は無償であり、女兒の時間と移動性を制限し、学校に通う時間がないうままにし、ハラスメントや暴力にさらされる危険を冒す。

67. 農山漁村地域を含め、比較的貧しい地域で働いている女兒と女性は、ジェンダー力学の不均衡、職場での監督の欠如、遠隔地域での独りでの労働のために人身取引され、搾取される高い危険にさらされている。家事労働のようなあるセクターでの「不可視性」が、搾取的慣行と女兒の人身取引を促進する。さらに典型的に農山漁村から都会地域へと移動してくる女兒である子ども家事労働者は、搾取的な労働条件に対してより脆弱である傾向にある。

V. 勧告

68. 国々とその他の関連行為者は、農山漁村地域の女兒に対する重複する形態の差別と取り組み、思春期の女子の生活の多面的側面に対応する横断的で統合された政策とプログラムを実施できよう。そのような政策とプログラムは、特に COVID-19 からの回復に関連して、農山漁村地域の女兒の考えを考慮に入れるかも知れない。これらは、差別的な考えを牽引する社会的・文化的・伝統的規範を変える努力も優先させることができよう。

69. 国々及びその他の関連行為者は、財産と土地の権利、資源の管理、有害な文化的慣行、暴力、搾取及びサービス・技術・参画へのアクセスの欠如を含め、農山漁村地域の女兒に悪影響を及ぼす問題に組織的に対処する法的・政策的改革を推進できよう。そのような改革には、子ども労働をなくす倍増された努力を含めることができよう。

70. 国々とその他の関連行為者は、立案と実施においてジェンダーに配慮した社会保護計画、経済的安全ネット及び貧困緩和プログラムを規模拡大できよう。この努力は、農山漁村地域の女兒のユニークなニーズに対処し、流行病の結果として深まる貧困と排除の防止を目的とできよう。

71. 国々とその他の関連行為者は、農山漁村地域の女兒が質の高い正規・非正規教育機会へのアクセスを得ることを妨げる構造的及びその他の障害を撤廃する介入を開発できよ

う。これには、公正でアクセスできる教育制度、プログラム及び流行病対応計画への投資が必要である。

72. 国々とその他の関連行為者は、身体的・精神的健康ケア、性と生殖に関する健康と権利、上下水道と衛生及び栄養サービス、HIVの予防と対応支援、ジェンダーに基づく暴力、女性性器切除及び思春期の妊娠を含め、思春期の女子に特に配慮して、農山漁村地域の女兒のためのサービスのアクセス可能性、料金の手頃さ、公正な範囲と質を改善できよう。さらに、女兒自身が、サービスとサービス提供の立案にかかわるべきである。

73. 国々とその他の関連行為者は、子ども結婚を犯罪化し、子ども結婚を合法化する態度に挑戦するキャンペーンを行い、農山漁村地域の女兒のための質の高い安全な通学へのアクセスを高め、子ども結婚の危険にさらされている女兒の働きを強化し、すでに結婚している女兒のために支援を提供できよう。

74. 国々とその他の関連行為者は、暴力を防止し、暴力、搾取、虐待を経験する危険にさらされているまたは経験したことのある女兒のために包括的な支援を保障するために、農山漁村地域の多部門的な子ども保護制度を強化できよう。農山漁村の障害を持つ女兒及びその他の周縁化されている女兒に届くためには、特別な注意が必要とされる。

75. 国々及びその他の関連行為者は、農山漁村地域で暮らしている思春期の女子が、自分たちの声や視点を分かち合い、その家庭、地域社会、政治プロセス内の生活・身体・教育・キャリア・未来に影響を及ぼす決定に影響を及ぼす機会を積極的に生み出すことができよう。

76. 国々及びその他の関連行為者は、ジェンダーに対応した気候変動枠組みと戦略の立案、ジェンダーに対応した気候資金調達、インフラ、サービス、技術及び社会保護の推進、ジェンダーに公正な気候にスマートな農業慣行の規模拡大及び女性と女兒の伝統的な生態系の知識の承認を通して、持続可能な農山漁村開発とジェンダー平等に対する公約を実施できよう。

77. 国々とその他の関連行為者は、起業の機会と農業部門のジェンダーに公正な改革を含め、女性と女兒のためのより幅広い生計のみならず、農山漁村家庭内の家事労働とケア労働の責任のさらな分かち合いを促進する政策・プログラム・投資を推進できよう。

78. 国々とその他の関連行為者は、農山漁村地域の女兒の経験の重なり合う分析を行い、より証拠に基づいた政策とプログラムを開発することによって極めて重要なジェンダー別・年齢別・場所別の開発と人道データの収集に組織的に投資することができよう。

79. 国々とその他の関連行為者は、農山漁村地域への長期的なジェンダー包摂的で年齢包摂的など投資を増やすための資金を動員できよう。これには予算の配分と民間セクターの関連投資の強化を通じた公共投資が含まれる。

現代の形態の奴隷制度に関する犯罪集団組織の役割 (A/76/170)

事務総長メモ

事務総長は、人権理事会決議 42/10 に従って提出された、原因と結果を含めた現代の形態の奴隷制度に関する特別報告者小保方智也の報告書を総会にお伝えすることを名誉に思う。

原因と結果を含めた現代の形態の奴隷制度に関する 特別報告者小保方智也の報告書

概要

本報告書は、人権理事会決議 42/10 に従って提出される。すべての地理的地域からの例を提供することによって、本報告書は、現代の形態の奴隷制度における犯罪集団組織の役割を評価している。

この目的で、犯罪集団組織のプロフィール、その手口及び被害者の搾取の性質と程度が分析され、犯罪集団組織によって行われる現代の形態の奴隷制度に対処する方法が続けて討議される。

本報告書の中で、その原因と結果を含めた現代の形態の奴隷制度に関する特別報告者は、犯罪集団組織がしばしば合法的な経済に入り込み、その結果、現代の形態の奴隷制度の発生を含め、その犯罪活動は明らかにするのが難しいと結論付けている。その結果、被害者の身元確認と保護におけるかなりの格差が残り、これには、国々と企業によるもっと強力な努力が必要になる。特別報告者は、犯罪組織によって行われる現代の形態の奴隷制度の防止と対応の現在の抜け穴にいかに対処できるかに関する勧告を策定している。

I. 序論

1. 本報告書の中で、原因と結果を含めた現代の形態の奴隷制度に関する特別報告者は、現代の形態の奴隷制度に関して、犯罪集団の役割を探求している。世界的に活動している犯罪集団のプロフィールを説明した後で、特別報告者は、その手口と搾取の性質と程度を調べている。特別報告者は、(a)現代の形態の奴隷制度へのその参画の犯罪化、(b)情報主導の法律施行、(c)財政調査とその犯罪収益の差し押さえという犯罪集団組織の関りに対処するための3つの鍵となる行動を調べている。

2. その調査を特徴づけるために、特別報告者は、加盟国、国内人権機関、市民社会団体、

国連機関及び地域人権機関を含め、広範なステイクホルダーに対してインプットの呼びかけを出した。彼はその貢献に対して感謝したいと思っており、このプロセスで示された関りを歓迎している。特別報告者は、机上調査から集められた情報にも頼った。

II. 特別報告者の活動

3. 前回の報告サイクル以来の特別報告者の活動は、人権理事会への彼の報告書(A/HRC/48/52)の中で説明されている。

III. 関連する定義

4. 本報告書の目的のために、最も関連する国際条約は、決議 55/25 で総会によって 2000 年に採択された「国連国際組織犯罪防止条約」である。この条約は、「組織犯罪」そのものの定義を提供しているわけではない。むしろ、これは「犯罪集団組織」によって行われる「重大な犯罪」として理解されることになっており、これは、「直接的または間接的に財政的またはその他の物質的利益を得るために、『条約』に従って確立された一つまたは複数の重大な犯罪または罪をを行う目的で一定期間存在し、一致して活動する 3 人以上の人々の構築された集団」と定義されている(第 2 条(a))。

5. 組織犯罪についての一般的な認識は、明確な分業と命令系統を持つ堅固で正式の階層的構造を持つ犯罪集団の関りである。コーサ・ノストラで有名なシチリア島で明らかであったが、後に北米でその存在を拡大した。「組織犯罪条約」の定義は、「一定期間存在する 3 人またはそれ以上の人々」の構築された集団について語っており、即座に犯罪を行うために無作為に結成された」ものを排除しているので(第 2 条(c))、この型の犯罪集団に当てはまる。犯罪集団組織のその他の例には、イタリアの「ンドランゲタ」、日本のやくざ、中国のトライアドが含まれる。

6. すべての犯罪集団組織が堅固で正規の階層的構造を持っているわけではない。多くは、犯罪を行うためにお互いに協働している「細胞」のように活動している小さなネットワークである。このことを認めて、「組織犯罪条約」の作成段階中に、条約は非階層的集団にも当てはまるべきであることが決定された。第 2 条パラグラフ(c)は、この点で、構造的集団は、「その会員の正式に定義された役割、会員の継続または開発された構造」を持つ必要はないと述べている。

7. 「組織犯罪条約」に含まれている定義に関連して以下の点が等しく関連性がある: 第 2 条パラグラフ(b)の下での「重大犯罪」は、最大限少なくとも 4 年の自由の剥奪またはより重大な懲罰によって罰することのできる犯罪を構成する行為を意味する。そのような犯罪は、「財政的またはその他の物質的利益」のためにに行われる。組織犯罪を通常の犯罪と区別するものは、一回限りに対して比較的長期の利益を生むことであるので、これは重要な要素である。これは、犯罪の収益が洗浄され、維持される違法な利益を生むために犯罪

集団組織の活動に再投資されることを意味する。

8. 典型的な犯罪集団組織とネットワークに加えて、前述の定義は、現代の形態の奴隷制度にかかわっている民間の企業のみならず、テロリスト及びその他の武装集団にもあてはまる。組織犯罪に関する法律の下でのこういった団体の訴追は、被害者の搾取が特に厳しく、団体が多額の違法な利益を蓄積している時には適切である。しかし、法の支配は、犯罪が国内法で明確に定義され、法律施行当局と司法によって注意深く適用されることを要求している。

9. 「組織犯罪条約」の下で定義されたその他の用語の中には、述べておかねばならないものもある。第一は、「司法妨害」であり、これは、法の施行を避けるために犯罪集団組織によって用いられる通常の方法である。第 23 条によれば、司法の妨害には物理的力の使用、脅し、または間違った証言を誘引するための不当な利益の申し出または付与の約束、司法または法律執行担当官による公務の執行に干渉する物理的力、脅しの利用を伴う。

10. もう一つの関連する問題は汚職であり、これは第 8 条で、(a)公務員が公務を行ったり、控えたりするために、その公務員自身または他人または団体に不当な利益を直接的または間接的に約束することまたは申し出ることまたは付与すること、(b)公務員がその公務の執行において、行ったり、行うことを控えたりするために、その公務員自身または他人または団体のために不当な利益を直接的にまたは間接的に公務員が勧誘したり受領したりすることと定義されている。

IV. 現代の形態の奴隷制度にかかわっている犯罪集団組織のプロフィール

11. 犯罪集団組織は、世界的に現代の形態の奴隷制度に積極的に関わっている。堅固で正規で階層的構造を有しているものもあれば、決定的な役割のない比較的小さな、緩やかにネットワークした細胞または集団であるものもある。こういった集団の多くは、違法な利益を生み最大限に利用するために、他の集団や個人と積極的に協力しているけれども、民族または家系に沿って結成されていることは明らかである。地方または国レベルで圧倒的に活動しているものもあるが、ほとんどの集団組織の活動は、範囲においては国際的である。

12. 欧州連合内で活動している犯罪集団組織の 40%は、様々な程度の階層と明確な分業を有して、うまく構築されている。例には、ブルガリア、チェキア、ルーマニア、スロヴァキアに拠点を置く犯罪集団が含まれる。アルバニア、ハンガリー、ロシアの犯罪集団のように流動的で緩やかネットワークより成っているものもある。その多くは、欧州全土とこれを超えて活発である。

13. アフリカと中東では、多くの犯罪集団組織は、緩やかなネットワークより成っている。さらに、大部分が民族、家族、部族に基づいているマフィア型の団体は、ブルキナフ

アソ、チャド、中央アフリカ共和国、リビア、モーリタニア及び南スーダンのような国々で活動している。地方的にまたは国内的に基盤のあるものもあれば、ナイジェリアの黒い斧のように世界的に活動しているものもある。階層的犯罪組織の存在は、イスラエルでも登録されており、湾岸諸国で移動労働者を搾取していると伝えられる集団またはネットワークもある。さらに、現代の形態の奴隷制度とテロ活動または武力紛争との間の明確な関連性を確立することもできる。女性と女兒は中東のイラクとレヴァントのイスラム国によって性奴隷と強制結婚をさせられており、様々な集団が、ナイジェリア(ボコ・ハラム)、ニジェール(大サハラのイスラム国)、ソマリア(アル・シャバーブ)及コンゴ民主共和国(民兵集団)で似たような慣行にかかわってきた。

14. 米州では、コサ・ノストラに加えて、主としてカナダの先住民族より成る犯罪ギャングまたは集団が、ある程度の階層を持っていると伝えられている。この地域のその他の犯罪集団は、ネットワークに基づくものである。一例は、MS-13(マラ・サルヴァトルチャ)であるが、これは、米国、エルサルヴァドル、グアテマラ及びホンデュラスで活動している。これは、自分の細胞を組織しているが、お互いに協力している指導者を持つ比較的小さな細胞の連合より成っている。その他の例は、メキシコのロス・ゼタス、シナロア・カルテル及びカルテル・ハリスコ・ヌーヴァ・ジェネラチオンであり、これらは、麻薬の製造と取引に加えて、現代の形態の奴隷制度に向かっている。アジア、欧州、中東からの犯罪集団の中には、米州でも活動しているものもある。

15. アジア太平洋地域は、似たような姿を示している。日本のやくざやタイの Chao Pho のように、正規の階層的構造を持つマフィア型の団体がある。オーストラリアとニュージーランドでは、ネットワークに基づくオートバイのギャング並びにその他、特にアジアで組織された犯罪集団が、労働搾取と性的搾取にかかわっている。犯罪集団の関りは、太平洋島嶼国でも報告されている。その他の比較的小さな緩やかな犯罪集団が、カンボディアとヴェトナムを含め、東南アジアで国内的に国際的に活動している。

V. 犯罪集団組織の手口

16. 犯罪集団組織によって行われる現代の形態の奴隷制度は、洗練された危険なものである。ほとんどの集団は、法の施行を避け、違法な利益を最大限に利用するために、いくつかの危険管理手法を用いている。例えば、彼らは被害者を買収し、売り、搾取するために、インターネット、スマートフォン、ソーシャル・メディア、暗号化された通信ツールに頼っている。より洗練された犯罪集団は、ダーク・ウェブまたはダークネットを利用しているが、これは正規の検索エンジンを通しては検索できず、発見が難しい World Wide Web の一部である。

17. もう一つの方法は、公務員や法律施行担当官の汚職に基づくものである。いろいろの利用は、世界のすべての地域で十分に文書化されているが、法律執行担当官や公務員は、時にはそれと知って、積極的に女性と女兒の取引及び性的搾取を含めた現代の形態の奴隷制

度に自ら参加する。汚職で告訴された者の多くが、適切に訴追され、罰せられていないので、刑事責任免除が存在する。これが被害者の間の不信の増加という結果となり、被害者はその後、司法にアクセスする際に遭遇するその他の障害に加えて、苦情を申し立てることを渋ることになる。

18. 脅しと暴力の使用は、もう一つの手口である。証人、法律執行当局、または裁判官に対する司法妨害は、世界的に報告され、法の支配と司法行政を損なっている。犯罪集団組織は、法律執行当局に通報することを妨げるために、暴力と脅しを通して被害者に身体的・心理的管理も行使する。そのような支配は、借金による束縛及びナイジェリアのような国々での「ヴードゥー教の呪い」の脅しのようなその他の方法を通して行われる。脅しと暴力は、犯罪集団の会員に内面的しつけを課し、商売から競争者を駆り立てるためにも頼りにされている。

19. さらに犯罪集団組織は、危機的期間中の脆弱なガバナンスと法律施行が、危険を最小限にする機会を提供するので、現代の形態の奴隷制度から利益を得るために危機の状況を利用することが知られている。アジア、アフリカ、中東で証明されているように、人身取引と搾取は、民心の不安、武力紛争、テロまたは自然災害を経験している国々で、継続し、増加さえしてきたことを歴史が示してきた。

20. 犯罪集団組織は、コロナウィルス病(COVID-19)流行中も活発であった。例えば、国内のロックダウンは、オンライン・プラットフォームとソーシャル・メディアの利用に基づいた現代の形態の奴隷制度の増加という結果となった。接待、美容、洗車を含めたある事業セクターの閉鎖が、薬物の生産、農業及び漁業のようなその他での搾取を増やしてきた。多くの国々が、その資金を流行病との闘いに移し、法律施行と公務にテレワーキングを実施するに連れて、多くの被害者が身元を確認されないままになり、犯罪集団組織の手で搾取され続ける。

21. 最後に、現代の形態奴隷制度から生み出された長期的利益を最大限に利用するために、犯罪集団組織は、普通、犯罪の儲けを洗浄する。銀行、金銭サービス業、接待業及びその他のサービス小売業は、その中には犯罪集団組織によって管理されているものもあるが、違法な儲けを隠し、換金するために利用されている。多くの場合、それら犯罪活動は、銀行家や弁護士のような専門家の積極的な支援を通して促進されている。一旦洗浄された儲けが金融市場に再統合されると、行動を起こすことは、不可能ではないにしても、きわめて難しい。

VI. 犯罪集団組織による被害者の搾取の性質と程度

A. 犯罪的搾取

22. 犯罪集団組織は、現代の形態の奴隷制度となるかも知れない犯罪活動で、被害者を積極的に搾取する。強制売春を通じた商業的性的搾取は、明確な例であり、これは世界中の

あらゆる地域で証明されてきた。中国、ルーマニア及びその他の犯罪集団は、ほとんどが女性と女兒である自国民を取引し、マッサージ・パーラーやバーやナイトクラブで彼女たちを売春に強制することで知られている。

23. 犯罪的搾取のもう一つの共通の形態は、麻薬の生産と取引における被害者の利用である。性的搾取と似て、アルバニア、ヴェトナム、中国の犯罪集団組織は、欧州での大麻の生産のために借金による束縛の下にある被害者を搾取している。同様の事例は他の地域でも報告されてきた。

24. さらに、脆弱な人々、特に子どもは、窃盗またはすりに強制され、詐欺、違法な採掘、伐採及び乞食行為及びテロリストまたはギャング活動並びに武力紛争での募集と利用から利益を得ていることが、アフリカ、欧州、中東、ラテンアメリカで報告されてきた。このすべてが、明確に最悪の形態の子ども労働となる。

B. 合法的な経済活動での搾取

25. 犯罪的搾取に加えて、犯罪集団組織の合法的経済への潜入が、十分に文書化されている。彼らは、農業、衣料製造、家事労働、接待、鉱山、建設、製造、クリーニングのような様々なセクターで、被害者を搾取するために、ダミー会社を設立し、経営し、または既存の事業構造を利用している。

26. 犯罪集団組織は、合法的経済における現代の形態の奴隷制度のすべての事例に直接的に関わっていないかも知れないが、直接的な搾取の話が出現している。欧州では、農業、建設、接待、ゲームと賭け事のようないくつかのセクターへの彼らの関りが、イタリアで文書化されており、スロヴァキアの犯罪集団組織は、例えば欧州全土にわたって、出前や洗車産業で労働搾取にかかわっていると伝えられている。欧州連合内の犯罪集団の80%が、その犯罪活動を行うために合法的な事業を利用していることは注目に値する。さらに、チャド、コートイヴォワール、ガボン、ギニア、ナイジェリア及びトーゴのようなアフリカ諸国で活動している組織は、路上の呼び売り、農業、金鉱及び炭の生産で、被害者を保税労働・強制労働に就かせている。同様に、米州では、犯罪集団組織が、アルゼンチン、カナダ、コロンビア、グアイアナ、ペルーで強制労働に訴えている。さらに女性と子どもの家事苦役が、依然として世界的に重大問題である。

27. 合法的経済への犯罪集団組織の浸透と取り組む際の主要な課題は、奴隷制度またはその他の奴隷制度のような慣行が、合法的な経済活動によって覆い隠され、犯人を明らかにすることを難しくしていることである。被害者による通報の欠如が、彼らが必ずしも自分をそのように考えていないかまたは犯罪人の報復または法律施行当局による施行行動を恐れるために声を上げることを恐れているので、もう一つの問題である。さらに、労働検査が、しばしば被害者が明らかにされず、犯罪人が責任を問われないという結果となって、しばしば不十分である。

VII. 犯罪集団組織によって行われる現代の形態の奴隷制度に対処する

28. 被害者に与える現代の形態の奴隷制度の厳しい結果を仮定して、国々は、犯罪集団組織によって行われるこの重大な人権侵害と取り組む際に、もっと積極的なならなければならない。本報告書には、(a)汚職と司法妨害のような現代の形態の奴隷制度と関連する犯罪への犯罪集団組織の関りを犯罪化すること、(b)情報主導の法律の施行、(c)金融捜査と犯罪の儲けの差し押さえという3つの関連する領域の分析が含まれている。

A. 現代の形態の奴隷制度への犯罪集団組織の関りを犯罪化する

29. 「組織犯罪条約」の下での国際的な定義の国内法への組み入れは、分析に値する。特別報告者は、国々の間で国内的な定義はかなりばらばらであると述べている。「犯罪ギャング」、「犯罪集団」、「犯罪/違法な団体/協会」のように異なった用語が異なった法律で用いられているが、バルバドス、ドミニカ、エジプト、インドネシア、キリバティ、モルデイヴ、ナウル、カタール、セントルシア、セルビア、スロヴァキア、タイ、トゥヴァル、アラブ首長国連邦及びジンバブエを含め、いくつかの国々によって採択されている定義が、多かれ少なかれ「条約」の定義を反映している。

30. その他の定義は、会員の数または「金融またはその他の物質的利益」の要素の不在の点で矛盾を示している。「重大な犯罪」の考えも、4年未満から5年以上の懲役にまでわたる刑の宣告で様々であり、法律の中には明確な懲罰の長さを述べておらず、その代わりに「深刻な」犯罪とか「重大な」犯罪とか述べているものもある。さらにその他の国々で採択された定義は、「組織犯罪条約」に含まれているものとは似ておらず、明確な定義もない。法の支配に与える否定的インパクトのほかに、明確な定義の欠如は、犯罪が国々の間で、別々に理解される時には、国際的な刑事司法協力を難しくすることもある。従って、「組織犯罪条約」によって代表されているような国際基準ができるだけ密接に国内法に組み入れられることが望ましい。

31. 現代の形態の奴隷制度にかかわっている犯罪集団組織を訴追し罰する方法がいくつかある。第一は、そのような集団の関りを刑を宣告する際の刑を重くする要因とすることである。特別報告者は、その関わりが、しばしば被害化の程度を悪化させるので、これを取るべき合理的手段であると考えている。これは、すでに様々な国々と管轄圏の国内法で実施されてきた。

32. 第二の選択肢は、「組織犯罪条約」の第5条で義務化されているように、犯罪集団組織への参加を犯罪とすることである。まず重大な犯罪を行うとの合意を犯罪化することであり、これにはその合意を実際に行動に移す必要なく、現代の形態の奴隷制度が含まれるべきである。これは、「陰謀」として知られており、管轄権によっては犯罪と認めているものもある。

33. 陰謀を認めない国々にとってのもう一つの選択肢は、犯罪活動を行うことを通してま

たは犯罪の目的の達成に寄与するその他の活動に参加することを通して、犯罪集団組織に参加することを犯罪化することである。参加の犯罪は、様々な懲役刑の長さで国内法で規定されている。国々の中には、自分では現代の形態の奴隷制度を行わないが、これから利益を受ける指導者たちを明確に標的とした「組織犯罪条約」第5条パラグラフ(1)(b)に沿って、犯罪集団の設立、組織、指導、指示も犯罪化しているところもある。好事例のもう一つの例は、公務員による犯罪集団組織への参加または関りの罪の創設である。

34. さらに、国々は、「組織犯罪条約」(第23条)と2003年の「国連汚職禁止条約」に従って、犯罪集団組織によって活発に推進される汚職と司法妨害に対処しなければならない。そのような慣行と取り組む責務は、1966年の「市民的・政治的権利国際規約」の第2条に反して、被害者が司法と救済策にアクセスすることを妨げるので、人権法の下でも確立されている。特別報告者は、この慣行に違反する行動は、いくつかの人権条約で規定されている奴隷制度、強制労働及びその他の奴隷のような慣行の禁止と密接に関連しているとも考えている。多数の国々は、すでに、汚職と司法妨害を犯罪化しているが、そのような慣行が、現代の形態の奴隷制度を含め、犯罪集団組織を訴追し罰する国の能力に悪影響を及ぼし続けているので、厳しい法律施行の重要性が強調されるべきである。

35. さらに、証人の保護が、犯罪集団組織によって標的とされることなく刑事手続きへの証人の参画を促進する際の基本であり、これによって、司法妨害と汚職の事例を減らし現代の形態の奴隷制度を捜査し、訴追し、罰するための人権責務を強化する。自身が被害者である証人にとっては、効果的な証人の保護は、彼らが司法と救済策へのアクセスを確保することができるようにする。多くの国々がすでに、匿名性の利用とアイデンティティの保護、リモートでの参加、ビデオによる手続き、安全な宿泊所の提供のような措置を促進していることには元気づけられる。しかし、例えば現代の形態の奴隷制度から差し押さえられた犯罪収益の積極的利用を通して、十分な資金が確保されなければならない。

36. 最後に、犯罪集団組織による現代の形態の奴隷制度を受けた個人は、犯罪活動にかかわるよう強制されたとき、訴追されるべきではない。非処罰の原則は、人身取引の状況で徐々に認められてきているが、これは、例えば、様々な国での違法な入国、オーヴァーステイ、偽の身分証明書の所持と利用に関する入国の罪にのみ適用されてきた。特別報告者は、現代の形態の奴隷制度にまでこの原則を拡大する必要性を強調している。国々の中には、すでにそうしているところもあるが、すべての現代の形態の奴隷制度の被害者が同時に人身取引の被害者ではないので人身取引との関連性が前提条件であってはならない。

B. 情報主導の法律施行

37. 犯罪集団組織によって行われる現代の形態の奴隷制度に対するより効果的な法律施行対応を促進するために、行動施行の情報主導の法律施行が要請されるかも知れない。この点で、調査と通信の傍受のような特定の捜査措置の利用が、「組織犯罪条約」の第20条の下で奨励される。

38. しかし、これら措置は、特にプライバシーへの権利に関して、明確に人権の意味合いを持つ。従って、これらは、国際人権法に従って行われなければならない。そもそも、調査、通信傍受、その他の措置が適用される前に明確な法的基盤がなければならない。関連する法的枠組みがアクセスできるものでなければならず、特別な捜査措置に頼るかも知れない状況が明確に特定されなければならないことを意味する。さらにそのような措置の誤用を防止するために、その監督と見直しが、独立した機関、特に司法にゆだねられるべきである。最後に、プライバシーへの権利の申し立てられた侵害がある場合には、司法と救済策へのアクセスが保障されるべきである。これには、国々が申し立てられた被害者に用いられる措置の型について通告することが必要かも知れない。

39. 特別報告者は、いつ頼ることができるかに関して詳しい規則を持つ国内法を通して多くの国々が特別捜査措置の利用を義務付けてきたことを認めている。例えば、これらは、犯罪集団組織によって行われる犯罪を含め、関連法で特定されている重大な犯罪またはある犯罪の捜査に限られている。釣り合いと司法の最高の利益と同様に必要性も規定されている（その他の措置が適用されるが、緊急性のための失敗するか、危険であるか、実際的ではないことを意味する）。

40. 特別報告者は、多くの国々によって実施されている好事例としてのそういった措置に対して前もって司法の許可を得る要件も歓迎している。独立した裁判官の関りは、人権侵害が行われることを防止し、苦情手続きとアピールの必要性を減らし、法律施行への一般の信頼を高めることができる。特別捜査措置が政府の大臣のように非司法的権威によって許可されるかも知れない国々にとっては、独立した機関、できれば司法の追加の監督がその利用中または利用後に提供されることが重要である。

41. 人権を守る際の好事例のその他の例には、弁護士と被告との間の連絡に関する不干渉、違法に入手された証拠の不許可、特別捜査措置の修了後に取られた措置の非通告が含まれる。最後に救済策へのアクセスに関連して、苦情申し立てまたはアピール・メカニズムが提供される。これら及びその他の法定の規定は、特別捜査措置の下にある者の人権を保護するために明確に立案されているが、これらが国レベルで厳格に実施されることが極めて重要である。

C. 金融捜査と犯罪収益の差し押さえ(資産回復)

42. 国際労働機関は、様々なセクターでの性的搾取、家事苦役及び強制労働を含め、現代の形態の奴隷制度が年間 1 兆 5,000 億ドル近くを生み出していると見積もってきた。犯罪集団組織がこの犯罪収益のかなりの割合を得ていることは疑いなく、これは高度な手段を通して洗浄され、法律執行当局が追跡して差し押さえることを極めて難しくしている。洗浄された儲けは、代わって現代の形態の奴隷制度とその他の犯罪に再投資される。

43. 国際人権メカニズムは、違法な金融の流れが、経済的・社会的・文化的権利を実現する

ために必要な資金を国々から奪い、市民的・政治的権利と法の支配を支持する効果的制度を構築する努力を損なうと述べてきた。これは、現代の形態の奴隷制度から生み出された犯罪収益を追跡し、差し押さえる責務が、国際人権法の下で確立できることを意味する。この点で、1966年の「経済的・社会的・文化的権利国際規約」の第2条パラグラフ(1)は、経済的・社会的・文化的権利の漸進的実現を規定している。特別報告者も、この責務が、国際人権法に規定されている奴隷制度、強制労働及びその他の奴隷のような慣行の禁止と密接に関連していると考えている。

44. 特別報告者は、現代の形態の奴隷制度の刑事捜査と並んで金融捜査が行われることが重要であると考えている。これは、関連当局が資金洗浄を防止し、早い段階で犯罪収益を差し押さえることができるようにするであろう。専門の金融情報捜査ユニットの設立は重要な前進の手段であり、大多数の国々がすでに行っていることである。疑わしい金融取引の厳格な監視と通報を通じた私的な金融及びその他の関連機関との密接な協力と通信も必要であり、さまざまな国が、これを促進するために、関連する法的・行政的措置を実施してきた。

45. しかし、世界的な資金洗浄とテロリスト金融の監視機構である「金融行動タスク・フォース」による最近の評価は、金融捜査の促進には改善の余地が大いにあることを明らかにしている。カギとなる課題には、現代の形態の奴隷制度に関連した資金洗浄の詳細な危険評価を行い、知識、訓練、関連する国内の公的・私的ステイクホルダーの間の効果的な通信と通報の欠如のみならず、疑わしい金融活動を明らかにする際の困難が含まれる。不動産機関のような非金融行為者の疑わしい取引を通報するためらいも報告されてきた。

46. 金融捜査に加えて、現代の形態の奴隷制度から生み出された犯罪収益の差し抑えが、厳しく行われなければならない。そのような差し押さえは、二つの主要なカテゴリーに分けることができる。第一は有罪判決に基づく差し押さえであり、これによって差し押さえ命令が刑事上の有罪判決後に出され、従って追加の形態の懲罰と考えられる。特別報告者は、これは大多数の国々で確立された慣行であると述べている。さらに、国々の中には、特に慣習法の法律学から、有罪判決に基づかない差し押さえに頼っているところもある。これは、例えば、容疑者が姿をくらましたり、亡くなったり、重病にかかったりしたときに可能であるが、あるものはさらに進んで、問題の収益が重大な犯罪または違法な行為から出てきた「汚れた資産」を構成しているとの合理的な理由に基づいて刑事上の有罪判決なしに差し押さえを認めている。犯罪の起源を決定する際に、証拠の市民的基準、可能性のバランスが用いられる。有罪判決に基づかない差し押さえは、刑事上の有罪判決が確保されるまで待つ必要はないので、法律施行当局がもっと早く行動を起こすことを認めている。

47. 二つの体制を比較する際に、有罪判決に基づかない差し押さえは、手続き上の相当のプロセスの点でより多くの人権問題を提起すると言われている。比較的低い証拠の重荷が、違法な起源を決定するために用いられている。責任転嫁の考えに言及して、財産が犯罪活動の結果得られたものではないことを証明することは、しばしば、訴追ではなくて、悪影響を受

けた者次第である。この点での議論は、人は刑事手続きの被告人が通常享受する相当のプロセスの権利なしに、特に無罪の想定なしに罰せられることができるということである。

48. この点に関して、少なくとも欧州の状況では、証拠の重荷の転換を含め、刑事上の有罪判決なしに重大な犯罪に関連する資産の差し押さえに関して法的基準が存在することが認められてきた。有罪判決に基づかない差し押さえの主要な目的は人の罪を決定することなく民間の手続きを通して違法に所有された資産を回復することであるので、市民的な証拠の基準の利用は受け入れられる。さらに、有罪判決に基づかない差し押さえは、懲罰的であるよりもむしろ予防的性質のものである。

49. 現代の形態の奴隷制度から生み出された収益を追跡し差し押さえる際に、有罪判決に基づかない差し押さえの有用性を認めつつ、特別報告者は、虐待に対する十分な保護の必要性を強調している。第一にこれは、明確な法的基盤を持つべきである。第二に、有罪判決に基づかない差し押さえは司法の承認と監督を受けることが重要である。第三に、悪影響を受ける者が自分の事例を示して反駁する合理的機会を与えられなければならない。

50. 特別報告者は、多くの国々の国内法で、これら及びその他の保障が明確に規定されていると結論付けている。有罪判決に基づかない差し押さえには明確な基盤があり、司法からの許可が必要である。関連当局は、その事例を準備し、控訴の権利が保証されるように、悪影響を受ける者に通告もしなければならない。多くの国々は、回答者の法的経費に関連して設けられるべき例外も規定している。さらにプロセスの乱用の場合に補償を求めることができる。国々は、これら保障の厳格な施行を保障すべきであり、証拠の重荷とその転嫁に関する規則の変更のような追加の措置も検討できよう。

51. 差し抑えられた収益の利用の点で、特別報告者は、現代の形態の奴隷制度の被害者を保護し、まず第一に司法と救済策へのそのアクセスを確保するために用いられることが重要であると考えている。この点で、法的枠組みの中には、人身取引と搾取、組織犯罪からの差し押さえられた収益は、この目的のための資金の設立を含め、被害者に補償し、保護するために用いられるべきであると規定しているものもある。その他の国々は、あらゆる犯罪から差し押さえられた収益が、資金洗浄、犯罪の収益または資産の回復に関する法律の下で、被害者に補償しまたは保護するために用いられることを認めている。さらに、一般の犯罪被害者は、現代の形態の奴隷制度の被害者が利用できる既存の刑事・民事司法メカニズムを通して様々な国で補償を求めることができる。

52. すでに取られた重要な手段にもかかわらず、多額の違法な儲けが人身取引と現代の形態の奴隷制度から毎年生み出されているという事実は、資金洗浄と闘い、犯罪収益を差し押さえるためにもっと多くのことがなされる必要があることを示している。犯罪差し押さえの割合は依然として低く、被害者は継続して司法、救済策、保護へのアクセスを得る際にかんがりの障害に直面している。さらに、法律施行当局と司法の間にしばしば認識の欠如があり、出生国に戻される被害者が救済策にアクセスできないのみならず、長引くまたは遅れた刑

事・民事手続きがまた別の課題となっている。これら問題は、その他の民間と公共のステイクホルダーともっと密接に協力して、国々によってもっと効果的に対処されなければならない。

VIII. 結論

53. 現代の形態の奴隷制度への犯罪集団組織の関りは、世界のすべての地域で明らかである。高度に構築された集団から緩やかにつながった犯罪ネットワークに至るまで、様々な型の集団が、活発にこの犯罪を行っている。この犯罪集団の活動は、多くの場合国境を越えて、国々にとって加害者に責任を取らせる際にさらなる課題を呈している。

54. 手口に関しては、犯罪集団組織は、法の施行を避け、多額の違法な利益を蓄積するために、いくつかの危険を避ける方法を用いている。これには、現代技術の利用、汚職、司法妨害が含まれる。これら集団は、違法な利益を最大限にするために、政治不安、武力紛争、COVID-19 のような危機の状況も利用している。従って、その活動は高度であり、効果的に明らかにするのが難しく、被害化の程度をさらに高めている。

55. 搾取の性質と程度に関しては、被害者は犯罪集団組織によっていくつかの犯罪活動にかかわるよう強制される。さらに、後者の合法的経済への浸透は、その違法な搾取と虐待が、見かけは合法的な経済活動の陰に隠れているので、法律施行当局が被害者を保護し、加害者を訴追して罰することを難しくしており、重大な懸念である。さらに事業の所有者、弁護士、銀行家、会計士及びその他の民間の行為者は、作為・不作為を通して現代の形態の奴隷制度の共謀者となるかも知れない。

56. 上記に鑑みて、国々は、現代の形態の奴隷制度と犯罪組織との間の繋がりと取り組み、被害者のための保護、司法、救済策への効果的アクセスを保障する法的及びその他の措置を強化しなければならない。

IX. 勧告

57. 国々は、「組織犯罪条約」によって定められた国際基準に従って、適切な懲罰で現代の形態の奴隷制度への犯罪集団組織の参入を訴追し、罰しなければならない。そうする際に、関連する犯罪が、法の支配を維持するために明確に定義されなければならない。

58. 国々は、犯罪集団組織に対して適切な司法行政を損なう汚職と司法妨害のような関連する犯罪を訴追し、罰しなければならない。

59. 国々は、その多くが被害者である証人の司法と救済策へのアクセスを保障するために、効果的な証人保護を確立し維持するべきである。

60. 国々は、犯罪集団組織によって犯罪活動に加わるよう強制される被害者に無処罰の原則を適用するべきである。人身取引に加えて、これは、現代の形態の奴隷制度となる性的搾取

と労働搾取に当てはめるべきである。さらに国々は、説明責任と透明性を強化するために、この原則を国内法に組み入れるべきである。

61. 犯罪集団組織の合法的経済への浸透に対処するために、国々は、現代の形態の奴隷制度の被害者が身元を確認され、保護され、犯人と共謀の事業と雇用者が時宜を得て訴追され、罰せられるように、労働検査メカニズムを強化するべきである。

62. 特別捜査措置の利用が、犯罪集団組織の会員を効果的に訴追し罰するために必要となるか知れない。人権の意味合いを仮定して、独立した許可と監督と救済策へのアクセスを含め、虐待に対する十分な保証が厳格に施行されるべきである。

63. 金融捜査が、現代の形態の奴隷制度の犯罪捜査と並んで、行われるべきであり、国々は、十分な資金を配分し、関連当局の間の協力を促進しなければならない。

64. 国々と民間の金融機関とその他の機関、及び積極的な意識啓発、訓練、コミュニケーションを通して違法な収益と接触する個人の間での協力と調整が強化されるべきである。

65. 金融及びその他の関連機関は、資金洗浄を防止するために、疑わしい金融取引を明らかにして通報するためにさらに多くのことをしなければならない。

66. まだこれを行っていない国々は、早い段階でより厳格な危険評価が行われるように、適切に訓練を受けた担当官が配置されている金融情報または捜査のための専門のユニットを設立するべきである。

67. 国々は、現代の形態の奴隷制度から生み出された違法な収益の差し押さえのための効果的メカニズムを設立し、維持しなければならない。

68. 有罪判決に基づかない差し押さえに頼っている国々にとって、適切な安全装置が提供されることが極めて重要である。責任転嫁または証拠の重荷に関連する規則も検討されるべきである。

69. 差し押さえられた犯罪収益は、証人の保護を含め、現代の形態の奴隷制度の被害者の保護、司法、救済策へのアクセスを確保するために積極的に用いられるべきである。

70. 国内人権機関と市民社会団体は、組織犯罪と現代の形態の奴隷制度との間の関連性と取り組む際に、国々と企業の人権遵守を監視するために、継続して積極的役割を果たすべきである。

71. 国々は、学会を含めたその他のステークホルダーと協力して、より効果的な対応を開発して実施するために、現代の形態の奴隷制度への犯罪集団組織の関りに関する包括的な調査を行うべきである。

以上